



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

Relación entre motivación laboral y desempeño profesional docente en la unidad educativa
León de Febres Cordero, Los Ríos, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Candelario Flor, Martha Lucy (ORCID: 0000-0002-9119-7923)

ASESOR:

Dr. Cherres Peña, Antonio Freddy (ORCID: 0000-0002-3625-7196)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a JEHOVA DIOS, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

En medio de los diferentes momentos que viví en el desarrollo y construcción de esta tesis, me di cuenta e identifiqué a varias personas que permanecían cerca de mi círculo de confianza personas que buscaban algo de mí y cuando lo alcanzaban o lograban, simplemente se alejaban de mi vida, también pude identificar a alguien que permaneció siempre conmigo, como es mi más grande amiga la cual quiero mucho la Lcda. Lorenita Ortega Elizondo quien con sabios deseos supo aconsejarme siempre en el mejor momento oportuno la que también me enseñó que cuando uno empieza algo tiene que terminarlo a Ella gracias amiga de mi corazón.

Para mi esposo que estuvo ahí apoyándome siempre gracias de corazón y mis hermanos Lenny, Gisella, Freddy, Javier, José, Yelena, por estar conmigo y apoyarme siempre, los quiero mucho.

La Autora

AGRADECIMIENTO

Yo agradezco a mi Universidad, gracias por haberme permitido formarme en ella, gracias a todas las personas que fueron partícipes de este proceso, ya sea de manera directa o indirecta, ya que fueron ellos los responsables de realizar su pequeño aporte, que el día de hoy se vería reflejado en la culminación de mi paso por la universidad.

Este es un momento muy especial que espero, perdure en el tiempo, no solo en la mente de las personas a quienes agradecí, sino también a quienes invirtieron su tiempo para echarle una mirada a mí de tesis; a ellos así mismo les agradezco con todo mi ser.

La Autora.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

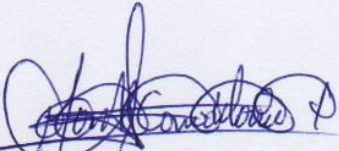
Yo, Candelario Flor Martha Lucy, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo", identificada con CI No 120572207-5 con la tesis titulada: "Relación entre motivación laboral y desempeño profesional docente en la Unidad Educativa León de Febres Cordero, Los Ríos, 2018".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada, ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad de la Universidad "César Vallejo".

Piura, agosto del 2018



Candelario Flor Martha Lucy

C.I. No 120572207-5

ÍNDICE

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas y Figuras.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	25
2.1. Tipo y diseño de investigación	25
2.2. Variables, operacionalización.....	25
2.3. Población y muestra	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad.....	28
2.5. Procedimiento.....	29
2.6. Métodos de análisis de datos.....	29
2.7. Aspectos éticos.....	30
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN.....	42
V. CONCLUSIONES.....	46
VI. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS.....	52
Anexo 1: Cuestionario de Motivación Laboral.....	53
Anexo 2: Cuestionario Desempeño Profesional Docente.....	54
Anexo 3: Matriz de Confiabilidad de la variable Motivación Laboral.....	55
Anexo 4: Matriz de Confiabilidad de la Variable Desempeño Profesional Docente....	56
Anexo 5: Matriz de Datos de la Variable Motivación Laboral.....	57
Anexo 6: Matriz de Datos de la Variable Desempeño Laboral	58

Anexo 7: Matriz de Validación de la Variable Motivación Laboral	59
Anexo 8: Matriz de Validación de Instrumentos	61
Anexo 9: Matriz de Validación de la Variable Desempeño Profesional Docente	62
Anexo 10: Matriz de Validación de Instrumentos	64
Anexo 11: Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis	65
Anexo 12: Pantallazo de Software Turnitin	66
Anexo 13: Autorización de publicación de tesis.....	67
Anexo 14: Versión Final del trabajo de Investigación.....	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de la variable 1 Motivación Laboral	31
Tabla 2 Nivel de la dimensión 1 Motivación Intrínseca.....	32
Tabla 3 Nivel de la dimensión 2 Motivación Extrínseca.....	33
Tabla 4 Nivel de la variable 2 Desempeño Profesional Docente	34
Tabla 5 Nivel de la dimensión 1 Desempeño Didáctico	35
Tabla 6 Nivel de la dimensión 2 Desempeño Social	36
Tabla 7 Correlación entre Motivación Laboral y Desempeño Profesional Docente.....	37
Tabla 8 Correlación entre Motivación Intrínseca y Desempeño Didáctico.....	38
Tabla 9 Correlación entre Motivación Intrínseca y Desempeño Social	39
Tabla 10 Correlación entre Motivación Extrínseca y Desempeño Didáctico	40
Tabla 11 Correlación entre Motivación Extrínseca y Desempeño Social	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de la variable 1 Motivación Laboral.....	31
Figura 2 Nivel de la dimensión 1 Motivación Intrínseca.....	32
Figura 3 Nivel de la dimensión 2 Motivación Extrínseca	33
Figura 4 Nivel de la variable 2 Desempeño Profesional Docente	34
Figura 5 Nivel de la dimensión 1 Desempeño Didáctico	35
Figura 6 Nivel de la dimensión 2 Desempeño Social.....	36

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre motivación laboral y desempeño profesional docente en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018. El estudio se procesó bajo el método cuantitativo. La investigación fue de tipo correlacional, se utilizó un diseño descriptivo - correlacional, la muestra que se seleccionó estuvo conformada por 31 docentes. La recolección de información se realizó aplicando un cuestionario de opinión sobre motivación laboral y otro cuestionario sobre desempeño profesional docente, los mismos que fueron validados mediante la matriz de validación respectiva. Para el análisis de la información se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson y la t de student, las que permitieron determinar la relación entre las variables y comprobar las hipótesis. Los resultados mostraron también un predominio del nivel de motivación laboral bueno con un 80.65% y una prevalencia del nivel de desempeño profesional docente poco eficiente con el 70.97%. También determinaron que existe relación significativa entre ambas variables. El grado de relación según el coeficiente r de Pearson fue de 0,661** (Sig.= 0.000 < 0,01) lo que indica una correlación muy alta, directa y significativa a nivel 0.01.

Palabras Claves: Motivación laboral, intrínseca, extrínseca y desempeño laboral docente.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between work motivation and professional teacher performance in the Leon de Febres Cordero education unit in Los Rios - Ecuador in 2018. The study was processed under the quantitative method. The investigation was of correlational type, a descriptive - correlational design was used, the sample that was selected was formed by 31 teachers. The information was collected by applying an opinion questionnaire on labor motivation and another questionnaire on teacher professional performance, which were validated through the respective validation matrix. For the analysis of the information, the statistical tests r of Pearson and the t of student were used, which allowed to determine the relationship between the variables and check the hypothesis. The results also showed a predominance of the level of good work motivation with 80.65% and a prevalence of the level of poor professional performance with 70.97%. They also determined that there is a significant relationship between both variables. The degree of relationship according to the Pearson r coefficient was 0.661 ** (Sig = 0.000 <0.01) which indicates a very high, direct and significant correlation at the 0.01 level.

Keywords: Work motivation, intrinsic, extrinsic and teacher work performance

I. INTRODUCCIÓN

En España la motivación laboral “se encuentra asociada a los problemas que presentan dificultades sean estas personales o laborales, esto puede perjudicar al empleado y a la institución (Sum, 2015, p. 12). El desempeño profesional en países como Perú Marino (2017) según presenta dificultades relacionados con el descuido, las supervisiones y el acatamiento de reglas y direcciones formales del área, sino evaluaciones sobre la manera en que los maestros se desenvuelven pedagógicamente, a fin de resultados de ascensos y de la misma manera las remuneraciones; también las bonificaciones gracias a las mejoras en cada logro al momento de aprender (p. 11).

En países como el Ecuador la realidad muestra que la Motivación laboral, en base a lo expuesto por Arizaga y Sanchez (2014) el hecho de que los maestros no sean motivados dentro de su centro de labores va impactando negativamente al momento de desempeñarse en el área de la docencia y cuando trabajan con el estudiante (p. 14). Por otro estado de la república ecuatoriana el desempeño profesional produce cumplimiento en lo propuesto, establecimiento de objetivos, tácticas y eventos por efectuarse en determinado lapso temporal acordado, siendo responsable el Departamento de Evaluación Académica y las autoridades (p. 3).

La Unidad Educativa León de Febres Cordero de la ciudad de Guayaquil, a través de una evaluación completa deja entrever muchos prejuicios y praxis de tipo tradicional las cuales tienen deben ser superadas. Dentro de un centro es necesaria la evaluación del alumno y del profesor, y el accionar de los progenitores, en pocas palabras el centro integralmente.

En el estudio elaborado por Lola R. (2017, p. 15) se identificó causas principales de la motivación laboral la falta de objetivos, feedback, falta de progreso, falta de retos. El bajo desempeño profesional a causa de una baja remuneración, falta de motivación, mala relación entre compañeros, celos profesionales, escasas posibilidades de promoción. (Trujillo, 2016, p. 14).

Las consecuencias de la desmotivación laboral son bajo rendimiento en el trabajo, impuntualidad, frustración (Lopez, 2017, p.21). Las consecuencias de un ineficiente desempeño profesional tenemos aumento de costos, baja productividad, alto índice de errores (Sum, 2015, p. 34).

Marino, (2017, p. 25) confía que para solucionar la desmotivación laboral solventar este problema y recompensarles, crear entornos positivos, actitud proactiva, mejorar y facilitar la comunicación interna, transmitir motivación. Sum (2015) con respecto al desempeño profesional se requiere una reforma educativa para aumentar interés por impulsar modificaciones, las cuales aperturen una perspectiva promisoría respecto a las evaluaciones de carreras profesionales de los docentes, motivando a cada agente educativo a fin de que protagonicen dicho enfoque, por capacidades, actualmente cuenta con tierra fértil a favor de su proceso (p. 11)

(Sum, 2015) a través de un estudio realizado contando con las personas que colaboran para un centro empresarial en 2006 se llegó a examinar que un 45% de colaboradores señalaban a las remuneraciones a modo de factor primordial, y debido a esto las personas talentosas se van perdiendo, un 71% de colaboradores con mayores rendimientos las señalaba como el motivo fundamental. Puesto que los pagos son muy importantes también lo es saber la manera correcta de remunerar, por lo que se mencionó todo tipo de decisión estratégica.

Para la creación del diseño de este trabajo se han analizado y revisado varias tesis en las cuales se han considerado de la siguiente manera:

Revisada la tesis de Bendejú (2013) con su tema “El nivel de motivación laboral de los docentes y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la ciudad de Ica, año 2013”. Tiene como fin determinar cuánto y cómo se relaciona el nivel de motivación laboral en los docentes y la calidad en su desempeño profesional. La Investigación es de carácter descriptivo, de tipo transeccional, de método hipotético-deductivo, la muestra se conformó por 31 personas, para la recopilación de información, se utilizó el Interrogatorio en relación a la Motivación Laboral Docente y la Ficha de Valoración de la Calidad del Desempeño

Profesional docente. Obtuvo estas conclusiones: 1) El nivel de motivación laboral, se determina “regular” en un 45.8%. Mientras, la calidad del desempeño docente, se califica “regular” en un 78%. Se concluye afirmando la presencia de una correlación significativa de 0.822 (valor r de Pearson), infiriéndose la presencia de una relación directa entre el nivel de motivación laboral y calidad del desempeño profesional docente; 2) La motivación intrínseca se califica regular en un 70%, en tan el desempeño didáctico se califica “regular” en un 78%. Existe correlación significativa de 0.874, 3) La motivación intrínseca se ha calificado como regular en un 70%, en tanto el desempeño social de docentes se califica como “regular” en un 79 %. Estadísticamente se establece la existencia de correlación significativa de 0.853, es decir infiere a la motivación extrínseca relacionarse linealmente con el desempeño social de los profesores, involucrando el despliegue de asertividad, empatía y solidaridad; 4) La Motivación extrínseca se califica de “regular” en un 70%, en tanto que; para el 78% el desempeño didáctico de los docentes viene a ser “regular”, siendo así que se establece la correlación estadística significativa en un 0.812, por lo que infiere el desempeño didáctico del docente determinarlo por nivel de motivación extrínseca, en pocas palabras, debido a factores que se relacionan al sueldo, reconocimiento laboral y reconocimiento social; 5) La Motivación extrínseca se ha calificado como “regular” en un 70%, mientras en un 79% del muestreo el desempeño social de los docentes viene siendo “regular”, a fin de establecer una correlación estadística significativa del 0.870, por lo que infiere el desempeño social de los docentes, en pocas palabras, la demostración de acciones asertivas, empáticas y solidarias va determinándose gracias al nivel de motivación extrínseca.

Del mismo modo Canchari (2017) en su tesis “Motivación laboral y desempeño docente de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016”, el estudio planteó la finalidad de establecer la relación existente entre motivación laboral y desempeño laboral. Dicho estudio se alineó a una tipología Descriptivo-correlacional, de diseño No Experimental, Transeccional o transversal, Descriptivo y Correlacional. Se contó con un muestreo de 31 docentes. En la técnica para la recolección de información se consideró conveniente emplear la observación, así mismo a manera de instrumento la escala de intensidad. Llegó a las siguientes conclusiones: 1) El 61,1% de los docentes poseen muy buena motivación laboral, 33,3%, excelente y 5,6%, buena; 2) El 66,7% de personas evaluadas posee excelente desempeño laboral, 22,2%, bueno y 11,1%, regular;

3) El 33,3% de personas evaluadas pertenecientes a la Facultad de Enfermería poseen excelente motivación laboral y desempeño laboral, 22,2%, muy buena motivación laboral y buen desempeño laboral, y 5,6%, buena motivación laboral y regular desempeño laboral.

En Ecuador Tenorio (2017) en su tesis Satisfacción de los docentes al proceso de evaluación de desempeño laboral. La Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador. Este estudio tuvo como objetivo actualizar los procedimientos, así mismo, propuso un sistema para evaluar el desempeño laboral a fin de contribuir a la satisfacción y la percepción laboral de los docentes. Investigación con enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo. Aplico la técnica de recopilación bibliográfica o documental y la encuesta, el instrumento un documento impreso con preguntas cerradas con opciones múltiples aplicado en una muestra de 66 docentes. Determino las siguientes conclusiones: 1) El modelo de evaluación actual posee ventajas que consideran aspectos de pedagogía, técnicos e institucionales y desventajas por ejemplo, carencia de acciones sociales, actos comunicativos internos y practicas motivacionales previamente, durante y posteriormente del proceso en el que se evalúa el desenvolvimiento de los docentes; 2) El modelo de evaluación actual está enfocado en aspectos de pedagogía, de planeamiento educativo, acatamiento de las normas en el centro educativo; tanto que la realidad del docente requiere que se le motive mucho más, comunicación con las personas encargadas de las coordinaciones del sector, y también garantías e información en el proceso en el que se evalúa a los docentes; 3) Partiendo de la apreciación del centro, es pertinente considerar el requerimiento de mejores prácticas comunicativas entre la autoridad y el maestro a fin de remediar cada error, para así, repotenciar todo recurso esperando lograr metas propuestas en la institución; 4) Existencia de una alta satisfacción de ser evaluado con el empleo del actual instrumento, pese a que los maestros se abstengan de mostrar amplia complacencia ante el modo en que se les está evaluando complacidos con la forma de ser evaluados, 5) Fortalecer el intercambio de ideas de los involucrados, conocer cada resultado encontrado en las evaluaciones (quimestrales) acompañando de un feedback y espacios de conversación previos; 6) negativa existencia a una aceptación con respecto al término del proceso de evaluación del docente existiendo algunas sanciones o incentivos en base a los resultados.

Paladines (2017) con su tema de investigación “influencia del clima organizacional en el desempeño laboral docente, colegio de Quito. Repositorio universidad de las Américas. Quito, Ecuador, su objetivo consiste realizar el análisis de la influencia que ejerce el clima organizacional en el desempeño laboral docente. La indagación científica fue cualitativa, con un diseño de teoría fundamentada. A fin de recopilar datos informativos se consideró pertinente utilizar la Escala de Clima Organizacional, contando con un muestreo compuesto por 31 maestros. Determino las siguientes conclusiones: 1) Nivel alto de correlación positiva entre la satisfacción laboral y mejor clima organizacional concluyendo en un clima organizacional favorable condicionantes que favorecen una mayor calidad de vida en cada trabajador perteneciente al centro laboral, esperando que mejor el servicio prestado; 2) impulsar a docentes y administrativos a interactuar más desempeñando funciones esperando garantizar una excelente preparación docente - alumno, 3) Un 39,5 % de colaboradores demuestran poca satisfacción y el 33,7 % nada de satisfacción con los recursos a disposición a fin de realizar sus labores, 4) Un 74% de colaboradores se siente poco satisfecho con la estabilidad laboral. La retribución económica por la labor realizada, fue la dimensión encontrada con mayor frecuencia el estar completamente satisfechos (34 %); 5) Un 31,4 % señaló un sentimiento de total satisfacción respecto a las relaciones interpersonales. Un 62% demostró insatisfacción respecto al estilo de dirección existente en el centro, solamente un 7% mostró satisfacción con su claridad y coherencia, de la misma manera, un 32,6 % de colaboradores se abstuvo de mostrar satisfacción con su sentido de pertenencia y un 29,1% asegura estar medianamente satisfecho con sus valores colectivos.

Arízaga (2014) dentro del estudio al cual tituló “Impacto de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los docentes”. Repositorio de la universidad San Francisco de Quito. Ecuador. En el análisis se observó que el objetivo es conocer la importancia de la motivación extrínseca y la repercusión existente en el trabajador, principalmente los docentes y su influencia en el desempeño estudiantil. El tipo de estudio es de tipo descriptivo, su enfoque es cualitativo. Utilizó la técnica de revisión literaria y como instrumento el formato de revisiones literaria. Fueron recopilándose algunas indagaciones académicas con enfoques de dos tipologías diferentes, la primera parte de un enfoque psicológico teniendo claro las expectativas de los colaboradores y la segunda parte de un concepto educativo el cual permita un entendimiento de los requerimientos de los

docentes. Llego a la conclusión de que los maestros no son motivados extrínsecamente de modo adecuado por lo que no cumple con las necesidades de carácter primario, conllevando a producir preocupación individual dando paso a un ambiente escasamente saludable perdiendo el enfoque en sus estudiantes, agudizando y dejando en evidencia un bajo rendimiento esta problemática.

A nivel local, Albán (2011) dentro de la investigación a la cual denominó “Desempeño profesional docente y calidad en la educación de la unidad educativa “Numa Pompilio Llona” de la ciudad de Guayaquil, su propuesta diseño una Guía de estrategias participativas para un aprendizaje activo. Localizada en repositorio de la Universidad de Guayaquil. Ecuador. Cuyo objetivo es coadyuvar pedagógicamente en el proceso de aprendizaje activo, significativo y productivo. Aplicó investigación de campo, bibliográfica y proyecto factible, empleando las técnicas de encuesta y observación, y el cuestionario a modo de instrumento, muestra aplicada 31 participantes. Teniendo en cuenta las siguientes conclusiones: 1) La Educación no desenvuelve procesos educativos sustentado capacidades, habilidades o principios morales los cuales hagan posible formar integralmente al estudiante; 2) El Rol del Líder Educativo o Gerente presenta limitaciones, se abstiene de asumir alguna capacidad, directriz, o política pedagógica, razón por la que, muchos maestros se abstienen de practicar dentro de sus clases algún tipo de aprendizaje activo, significativo y productivo; 3) los colaboradores académicos institucionales no están capacitados a fin de hacer frente a la Reforma Curricular la cual se basa en desarrollar habilidades, capacidades, reprimiendo optimizar la calidad en procesos educativos institucionales.

Aguirre (2015) dentro de la investigación a la cual denomino “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo Unidad Educativa Veinte de Abril, cantón Guayaquil, provincia del Guayas, durante el año académico 2013 -2014”. Repositorio de la Universidad Técnica Particular de Loja – Centro Universitario de Guayaquil. Ecuador, la metodología empleada para el estudio fue: inductiva-deductiva, analítica-sintética, descriptiva, hermenéutica. Las técnicas para recopilar cada dato se emplearon: la observación, entrevista, encuesta, y el cuestionario a manera de instrumento, utilizó un muestreo compuesto por 319 participantes. Concluyendo de la siguiente manera: 1) Desempeño profesional docente se categorizó como Bueno, obteniendo un promedio de

73.13%; estas dimensiones, las cuales deben superarse, para poder brindar una educación excelente, 2) Respecto al desempeño de directivos según otras dimensiones llegó a calificarse con 86.7%, localizada en la categoría A; su equivalencia Excelente; 3) Internamente del proceso de enseñanza-aprendizaje cada docente deberá emplear tácticas metodológicas apropiadas al educando apropiándose significativamente del conocimiento.

Según Andrade (2016) dentro del estudio al cual denominó “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la unidad educativa “José María Velasco Ibarra” ciudad Milagro”. Repositorio de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Ecuador, su indagación científica fue planteada pretendiendo determinar las causas de carencia de un clima organizacional favorable entre directivos y docentes. Este estudio utilizó metodologías exploratorias, descriptivas, empíricas. A fin de recopilar cada dato empleó la encuesta, la entrevista y el cuestionario a modo de técnica, con un muestreo compuesto por 26 individuos. Se llegó a la siguiente conclusión: 1) Situación inconforme por parte del docente respecto al ambiente organizacional interno del centro educativo; 2) Desempeño laboral docente mayormente afectado debido a la aplicación de liderazgo y práctica de dirección, disminuyendo el rendimiento diario a los subalternos, ser óptimo, 3) Negativa fundamentación para decidir junto al colaborador, ausencia de ambiente armónico, coerción de la creatividad para localizar alguna idea que conlleve a solucionar eficazmente los problemas; 4) Desmotivación en los profesores, debido a las carencias de labores colectivas e integraciones, por lo que se necesita crear equipos laborales, a fin de desempeñarse correctamente en el área organizacional; 5) Escasa comunicación en la institución, impedimento para relacionarse entre directivo y docente, en lograr de manera eficaz cada objetivo establecido dentro del centro; 6) Los directivos señalan que el personal docente se resiste a asumir el compromiso de las modificaciones promovidas por el centro a fin de cumplir cada meta.

Respecto a las teorías que sustentan el estudio, la variable motivación laboral; es la expresión motivación laboral son los llamados estados internos provocadores de conductas, voluntades o disposiciones a esforzarse; sean estos un impulso o motivo el cual genera un comportamiento, a través de una sucesión a la conducción de satisfacción de cada necesidad (Peña, 2015). Torre (2000), citado en Bedodo & Giglio (2006),

menciona que la motivación laboral son las fuerzas que impulsan a los individuos a tomar determinadas conductas. Actúan en las personas o dentro de ellas provocando un comportamiento dirigido a lograr determinadas metas (p.35).

Reeve (1994), citado en Soriano (2000) refiere que la motivación laboral es la totalidad de métodos, los cuales van a energizar y direccionar a los sujetos hacia las conductas (p. 22). Del mismo modo la motivación laboral según Peña (2015) viene a ser aquella sucesión mediante la que los colaboradores, siendo impulsado por una fuerza interna o externa, inician, dirigen y mantienen conductas que se orientan hacia el alcance de cierto incentivo, el cual permitirá que cubran cada necesidad propia, al mismo tiempo que van intentando concretar los objetivos planteados por el centro empresarial (p. 31).

Respecto a las dimensiones:

Dimensión motivación intrínseca; la motivación es aquellas ganas por efectuar cosas basadas en el gozo de ciertas conductas en sí mismo, más que estar dependiendo o requiriendo ayuda externa. Se originan debido a las gratificaciones derivadas del propio accionar (García, 2004). Reeve (1994) & Soriano (2000) en resumen la diferencia entre motivaciones intrínsecas y extrínsecas, se demuestra que: Las conductas de modo intrínseco, las motivaciones emanan directamente de los requerimientos internos y la satisfacción genuina proporcionada por el accionar; las conductas de modo extrínseco, las motivaciones surgen directamente de estímulos y efectos haciéndose contingente a los comportamientos observados. Las motivaciones extrínsecas en otro escenario, dependen de otra persona, diferente de la persona que está actuando. Esa otra persona está en la capacidad de notar o no las conductas, o las evaluará en base a su propia perspectiva, pudiendo otorgar o negar alguna recompensa o castigo. Entonces las motivaciones intrínsecas, prescinden de cualquier externalidad, basándose en sí mismas (p.

Dimensión de la motivación extrínseca; vienen a ser los empujes o deseos de comportarse en cierto modo debido a una posible recompensa externa la cual podría recibirse habiendo terminado de accionar (García, 2004). Soriano (2000) demuestra que esta tipología motivacional, requiere resultados, obtener recompensas o librarse de castigos o consecuencias negativas. Las conductas empiezan a tornarse en instrumentos mediados a fin de lograr compensaciones de tipo económico, social o psicológico. El

autor agrega respecto a esta tipología motivacional debido a que proviene del exterior, provoca externamente a las personas, y su base son tres conceptualizaciones fundamentales: las recompensas, castigos e incentivos (p. 08).

Respecto a la teoría científica de la variable motivación laboral:

Jerarquía de necesidades, Maslow, A. (1954). (La jerarquía de necesidades) clasifica cada motivación humana, comprendiendo como inciden en el accionar de las personas. Según esta teoría, cada necesidad del ser humano se agrupa dentro de cinco categorías: fisiológica (está enfocada en asegurar que las personas existan al igual que su especie: hambre, sed, sueño, sexo...), seguridad (se refiere al resguardo ante alguna amenaza, riesgo, real o imaginario), sociales y/o afiliación (pertenecer a agrupaciones donde el individuo está en la capacidad de proporcionar y percibir cariño), necesidades psicológicas o del ego (aprecio propio y externo), necesidades de autorrealización (progreso personal). Su organización es a manera de "pirámide", teniendo en la base lo fisiológico y el progreso personal en el vértice. Todas las personas las satisfacen por lo general ascendentemente, siendo así que organizarán sus conductas satisfaciendo cada necesidad de menor orden que esté insatisfecha (la necesidad satisfecha, prácticamente, no ejerce ninguna motivación). Si una necesidad en determinadas circunstancias es motiva se torna como satisfecha regularmente, las personas empiezan a motivarse por toda necesidad ubicada dentro del nivel que continua (Maslow, A. 1954).

Teoría "X" y teoría "Y" (Douglas McGregor), En acuerdo a Engel, P. & Riedmann, W (1987). El planteamiento de McGregor pretende mostrar el supuesto subyacente accionar de todo gerente, y de los efectos producto del accionar dirigido al colaborador. Todas las personas a cargo de una gerencia poseen una agrupación de supuestos respecto a los individuos y su relación con las actividades laborales, ubicándose dentro de un extremo constante es la llamada Teoría X, Teoría Y.

El primer conjunto de supuestos posee cierta visión tradicional y pesimista presentada por las personas y su relación con las labores profesionales. La Teoría X, refiere al colaborador como naturalmente ocioso, prestando servicios únicamente centrados en la remuneración, no poseen ambiciones, sin comprometerse con el centro empresarial, se resisten a las modificaciones, careciendo de aptitud alguna para trabajos complejos.

Oponiéndose a la teoría previamente señalada, existe un conjunto supuesto de contenidos optimistas y humanistas en mayor medida. Nos referimos a la Teoría Y, la que señala que el colaborador puede encontrar disfrute en sus labores de la misma manera que lo hace en los juegos o descansos, buscando ser gratificado en mayor medida, en ambicioso y está dispuesto a responder ante nuevos retos y asignaciones, está identificado con el centro, es susceptible a los cambios y generalmente posee más capacidades de las que han demostrado dentro de su desempeño diario.

Entonces, los gerentes orientan su accionar gerencial basándose en cada supuesto, los cuales gozan de credibilidad. Aquellos gerentes identificados con cada postulado perteneciente a la Teoría X se orientarán a desempeñar direcciones autocráticas: supervisando de manera cercana al colaborador, buscando ejercer cierta influencia en sus conductas mediando algún premio o castigo, indicando detalladamente las cosas por realizar, concentrando cada decisión en sí mismos. Los gerentes que se orientan hacia la Teoría Y, se orientarán a presentar una forma de direccionar las cosas democrática o participativamente: permitiendo auto direccionamiento y auto monitoreo, ofreciendo la oportunidad de desarrollar cada potencialidad a las personas, permitiendo que el colaborador sea autónomo y capaz de decidir respecto a sus labores.

Teoría de la Motivación – Higiene (Frederick Herzberg), recibe el nombre de Teoría de los Factores o Teoría Bifactorial. Esta señala que el origen de los factores generadores de falta de satisfacción en las personas que laboran dentro de un centro es distinto al de aquellos productores de satisfacción. Este aporte teórico señala a las personas como aquellas que poseen doble sistema de necesidades: necesitan librarse de dolores ante momentos irritantes y también necesitan desarrollarse cognitiva y emocionalmente. Debido a las diferencias cualitativas, las tipologías de necesidades, dentro del universo laboral, requieren estímulos distintos. Siendo posible mencionar la presencia de dos tipologías de factores intervinientes en la motivación laboral. Los factores de higiene o prevención (salarios, condición ambiental, mecanismo de supervisión, relaciones interpersonales y administración de la organización), impiden que los colaboradores estén insatisfechos, más no hacen que estén motivados y satisfechos. Por su parte, los factores de motivación (reconocimiento, sentimiento de logro, autonomía o responsabilidad, posibilidades de avance y trabajo en sí) si hacen que los colaboradores estén satisfechos,

siendo necesario el correcto funcionamiento de cada factor higiénico. En este sentido, en caso de que ningún factor no funcione adecuadamente las personas estarán insatisfechas en su totalidad. En de solamente estar funcionando todo factor higiénico, los colaboradores no estarán insatisfechos, sin embargo, no se sentirán motivados (prácticamente serán indiferentes). En caso de operar los de motivación y no los de higiene, los colaboradores estarán insatisfechos (se bloquea todo efecto producido por cada factor motivacional). Únicamente el personal estará motivado en caso de funcionar apropiadamente todos (Leidecker, J. & Hall, J. 1989).

Teoría del establecimiento de metas (Edwin Locke), la Teoría del establecimiento de metas viene destacando un rol de motivación en toda meta específica del comportamiento de las personas. Las metas vienen a ser toda clase de cosas que las personas deseen conseguir con esfuerzo. Al igual que otras condiciones (capacidad, conocimiento de las tareas, atractivo de las recompensas, disponibilidad de recursos), una persona que tenga clara cada meta se desempeñará eficazmente en comparación con una que carezca de estas o las tenga, pero aun no bien definidas. A fin de que una meta obre a manera de incentivo de la motivación debe ser medianamente difícil (la meta extremadamente difícil y demasiado sencilla no opera a modo de motivador), deben poseer especificidad (señalarse con claridad y precisando las cosas deseadas).

Una meta específica y difícil despierta el deseo por alcanzar (intensamente motivadora), orientando las conductas a determinados sentidos (direccinamiento) estimulando firmeza en el tiempo, llegando a lograr las metas. Además, tendría que existir un feedback, en pocas palabras, las personas son capaces de examinar cuanto han progresado en dirección a sus metas. No obstante, no se trata simplemente de tener una meta específica y desafiante, es posible gracias al feedback. Cuanto influye cada meta en el desenvolvimiento se modera debido a otros factores: el estar comprometido con las metas (medida de aceptación, debiéndose a la participación del sujeto cuando estas fueron fijadas o debido a que este confía y cree en la persona que se las encomendó), cuan eficaz se es personalmente (es importante tomar en cuenta, si la persona siente que es capaz de conseguir estas metas), la tipología de tareas (una meta grupal entusiasmo menos debido a que el resultado no depende únicamente de una persona, también del accionar de las

demás, las cuales escapan de su control), la cultura nacional (la tipología de principios morales y toda motivación que estimula la cultura social) (Locke, E. & Latham, G. 1985)

Teoría de la motivación intrínseca (Kenneth Thomas), en lo sostenido por Gensing, L. (1989): en la Teoría de la Motivación Intrínseca afirma que los centros en la actualidad están lejos de buscar trabajadores sumisos, lo que buscan es trabajadores comprometidos y proactivos. Siendo así que, no es suficiente aquella recompensa externa que lograba someter a los colaboradores. la nueva forma de trabajar afirma que el colaborador busca una recompensa intrínseca solamente trabajando, además esa recompensa interna trae consigo alto contenido de emociones y que efectuar lo encomendado induce a las personas a sentir bienestar. Dichas situaciones causan en los colaboradores la necesidad de buscar dentro de sus labores conseguir propósitos valiosos, a fin de lograr el que está reclamando auto direccionamiento. Lo que requiere que los sujetos estén mucho más comprometidos y con iniciativa, y esto dependerá de una satisfacción mayor en comparación a la que ofrece la recompensa externa. La autodirección, consecuentemente, hace posible que los colaboradores obtengan cuatro tipos de recompensa intrínseca: autonomía (se refiere al hecho de que los trabajadores son libres de seleccionar la tarea que los orientará a las metas y pueden decidir respecto a cuál sería el estilo de realizar dicha tarea), competencia (se refiere a cómo perciben los colaboradores su aptitud a fin de efectuar las tareas), sentido o significado (se refiere a que tan convencidos están los colaboradores de que la tarea los conduce a las metas o propósitos a los cuales ellos valoran mucho) y progreso (se refiere a que tan posible es enterarse respecto a los avances de los colaboradores al alcance de sus propósitos). Si se combinan estos elementos las personas estarán motivadas intrínsecamente (esto se deriva del propio accionar respecto a las tareas) del mismo modo que va generando un buen desenvolvimiento (el alcance de cada objetivo organizacional) y causa que las personas estén altamente satisfechas (el alcance de cada objetivo personal).

Tipo de motivación laboral, Franco (2012); dentro de los trabajos que ha realizado va detallando las tipologías de motivación, los cuales se encontró:

- a) Mejora de la condición laboral; incrementar la motivación laboral a fin de mejorar todo factor higiénico, medio y material, estructura, y demás. Dentro del centro de labores evitando que los colaboradores estén insatisfechos.
- b) Incremento del trabajo, los trabajadores no ejercen algún rol cuando se planifica y diseña alguna tarea, y únicamente se limitan a desempeñar actividades mecánicas y rutinarias; siendo necesario modificar dicha circunstancia a fin de conseguir que el trabajador se encuentre satisfecho.
- c) Ajuste del personal en los puestos de trabajo, persiste en agregar una persona concreta al puesto de trabajo que posea conocimientos, demuestre tanto la habilidad como la trayectoria necesaria a fin de avanzar óptimamente toda tarea, demostrando interés y motivación al realizar su trabajo.
- d) Participación y delegación, la participación del trabajador tiene que caracterizarse por la eficiencia y eficacia al diseñar y planificar sus labores.
- e) Afirmación del trabajo efectuado, reconocimiento y valoración al desempeño, alentando e incentivando al colaborador (de manera material o no) orientando al aumento de motivaciones del trabajador.
- f) Evaluación del rendimiento laboral, la evaluación de cada resultado en las conductas laborales, proporcionando los datos informativos que se han obtenido a los trabajadores, lo que viene suponiendo importantes estímulos motivadores.
- g) Establecimiento de objetivos, se refiere a los acuerdos periódicos de jefes a subordinados respecto a cada objetivo por lograr dentro de periodos temporales concretos.
- h) Estimulación a los empleados, un trabajador motivado valora y considera su labor y le ayuda a lograr sus metas.

Motivación como influencia en el ambiente laboral

Franco, (2012), señala que las conductas motivadas dentro de entornos laborales requieren, que todos se pongan en pie a fin de realizar alguna cosa. Las conductas están motivadas en el momento en que las personas se dirigen de forma clara siguiendo metas visionadas. Los motivos, viene a ser aquello que impulsa nuestra participación, el necesitar laborar esperando el pago, el progresar profesionalmente, y demás.

Motivación en la docencia, Huertas (1997), citado en Sureda (2002) refiere que aquel rol realizado por el maestro en el sistema de educación está lejos de ejercer alguna influencia en toda habilidad, conocimiento, actitud y motivación del alumno, más bien facilita que el alumno las construya mientras este se va formando. De esta manera, no se trata de que el profesor influya para motivar a los estudiantes a prender, lo que se busca es que el sistema educativo, el cual se concreta en el docente, genere, origine, facilite la construcción de esta tipología de motivación. Así que, mientras los maestros sean conscientes de esto sus labores serán realizadas adecuadamente resultándole mucho más sencillo ejercer una motivación sobre los pupilos a su cargo (p.8)

En base a los aportes de Sáenz (2016) se necesita más que los maestros estén motivados a que lo estén los alumnos, simplemente debido a que los maestros generan contenidos emocionales y dinámicos, los maestros motivados son claves en el ejercicio de enseñar, los maestros motivados aumentan la probabilidad de felicidad en el salón. En base a la perspectiva de Martínez (2011) es necesario cuestionarse la manera en la que se conseguirá motivar al profesor, esperando sentir la vocación y dejando el pensamiento de que su profesión es un puesto de labores común, seguro y gratificado mensualmente. El autor comenta que muchos maestros concordarán respecto a, si resulta más complaciente saber que aquella persona independiente, con profesión, con un empleo bueno y que es un excelente ser humano alguna vez estuvo a tu cargo como pupilo, es mucho mejor a largo plazo tener la firme creencia y sentimiento de que participaste en la formación de ese alumno. (p.2).

Sin embargo, si se desea ver suceder este hecho, Martínez (2011) es necesario que los docentes se sientan igual de protegidos que como lo están los pupilos, es decir, deben sentir que están arropados y cuidados, recuperando la fe individual. Si se desea mantener motivados a los profesores se tiene que recordar a estos cuando grandes se sentían antes por el hecho de que los maestros eran los segundos padres o madres interesados y entregados al alumno. A fin de lograr motivación en los maestros, es importante que estos se sientan y estén protegidos. Puesto que finalmente todos son seres humanos, lo que a veces presenta alguna limitación, sienten, poseen flaquezas y principios morales, se equivocan, y debido a estas cosas desean recibir elogios y perdón. Sin temer, es

importante y necesario la presencia de algún refuerzo positivo, lejos del “castigo” o “juicio” ligero (p.3).

Necesidades de los docentes relacionados con los tres tipos de motivación

Las necesidades son carencias de alguna cosa. Ya sea de materiales, de espíritu, entre otras, sin importar de donde se originen, los seres humanos buscamos satisfacerlas.

- a) Necesidades psicológicas, derivadas de la motivación intrínseca: Según Deci & Ryan (2000), citado en Gómez (2013, p. 48), sostiene que; algún sustrato psicológico innato, básico y universal, inicialmente en las competencias (la manera en la que la persona siente que es competente en su accionar y consigue un resultado óptimo) la segunda necesidad viene a ser la autonomía (la forma en la que un individuo experimenta su libertad en cuanto a su aportación o derecho de decisión en su propio accionar en base a cada principios morales individuales) y por ultimo las interrelaciones (se refiere a cuanta conexión y aceptación sienten las personas respecto al trato externo).

En base a los aportes de los autores, cada sustrato psicológico mencionado es esencial a fin de desarrollarse y mantenerse saludable psíquica y personalmente.

- b) Necesidades materiales, derivadas de la motivación extrínseca: Cada necesidad material que satisfecha gracias bienes de carácter libre, los cuales se disponen a cubrir cada necesidad a nivel mundial y bienes de carácter económico los cuales se disponen a satisfacer toda necesidad sin distinción (residencia, salud, y demás) (Gómez, 2013). Suponiendo, si hablamos de un maestro, el cubrimiento de lo que necesitan va a depender en gran medida de su salario, sueldo, todo viático, beneficio e incentivo recibido por sus labores, y que, en algún punto mantienen una participación importante para motivarlo.
- c) Necesidades sociales, derivadas de la motivación trascendente: Según Gómez, (2013): nos referimos al tipo de necesidad que se crea producto de interacciones de las personas dentro del grupo social, debido al condicionamiento de un medio de vida, siendo al principio personal y luego convirtiéndose en un menester colectivo. Este tipo de necesidad suelen orientarse a beneficiar a las otras personas (accionar altruista: ser generoso, cooperar, entre otras.)

Desmotivación docente

Según la perspectiva de Sureda (2002) la expresión malestar docente se tomó de manera ambigua a modo de desconcierto y desorientación. Nos referimos a todo efecto permanente con una inclinación negativa, los cuales van afectando la personalidad de los maestros debido a cada condición psicológica y social donde ejercen sus labores educativas (Esteve, 1987; citado en Sureda, 2012, p. 87). En base a los aportes de Calvete & Villa (2000) es posible que el malestar docente agote físicamente al docente, lo sobrecargue emocionalmente, haga que se sienta abandonado, conciba una autoconcepción negativa, que su actitud sea negativa y que fracase esperando lograr cada objetivo que esperaba; pudiendo orientarlo a estresarse y consecuentemente sentir desmotivación.

Sumado a esto, según Calvete y Villa (2000) el hecho de que un maestro este desmotivado se podría reflejar en:

- Cansancio emocional: los maestros se sienten deprimidos, llegando al deterioro personal, disminuyendo su amor propio, auto valorándose negativamente, al igual que a su puesto laboral e interrelaciones.
- Despersonalización: los profesores cambian su actitud y el modo en que se interrelacionan, mostrando irritabilidad y están poco motivados respecto a la realización de sus labores.
- Disminución del rendimiento personal: puesto que les es imposible estar enfocados en su trabajo, además de estar desmotivados, disminuyen y afectan su desempeño y la buena interacción entre colegas.

Factores o procesos que influyen negativamente en la motivación docente.

Es esta parte se habla de la existencia de factores capaces de ejercer cierta influencia negativa en el proceso motivador del profesor, interfiriendo en sus buenos resultados y habilidad para dar solución a cada conflicto (Ortíz, 1995; citado en Sureda, 2002), estos son detallados a continuación:

- El contexto social: últimamente son más los requerimientos planteados a los profesores, debido a la demanda social, difícilmente se han acompañado por algún recurso (en formación, medios, modificaciones administrativas, y demás.) y tampoco

apoyos sociales ante estos. Los docentes deben enfrentar muchas asignaciones (de orientación, administración, programación, consejos, y demás.) las cuales después presionan a los docentes y los desmotivan (Cases, 2001; citado en Sureda, 2002, p.90).

- En la actualidad un gran número de maestros se siente atemorizado o ansioso frente a la actitud amenazante del alumno y las posibles represalias del padre. Además, el proceso de evaluación continua al que se encuentra sujeto un maestro se torna desagradable en el momento en que este pierde objetividad y está lejos de ajustarse a los aspectos reales. Los esfuerzos a fin de lograr la debida adaptación a nuevas instalaciones laborales, el lugar, el horario, el ambiente, ritmo y hábitos lejos de los propios, influirán en la motivación; sumando la carencia de material, algún medio, recurso o espacio a favor de las labores docentes, se incrementa todo factor contextual influyente en la motivación de los maestros (Travers y Cooper, 1997; citado en Sureda, 2002, p. 91).
- Contexto de interrelación con la comunidad educativa: maestros, pupilos y progenitores: en definitiva, puede que la relación personal y laboral entre colegas se vea afectada debido a las carencias comunicativas y cooperativas, y esto aumenta el sentimiento de malestar en los profesores (Abraham, 1987 y Levinson, 1999; citado por Sureda, 2002, p.91).
- Contexto intrapersonal: por lo general los profesores manifiestan sentirse tensos y ansiosos debido al hecho de ser necesario que se adapten al entorno laboral. Ortiz (1995); citado en Sureda (2002), refieren dentro de su investigación presentada las problemáticas más conocidas presentadas por el maestro, las cuales se refiere a aspectos de carácter instruccional, lejos de algún cuestionamiento personal o institucional; no obstante, es imposible dejar pasar la existencia de algunas personas dedicadas a la docencia, las cuales frente a un mismo estado real, en ocasiones, se orientan a responder comportándose negativamente de manera personal y contextual y en otros momentos se abstienen de hacerlo.

Variable desempeño profesional docente

Según Robbins, S., & Coulter, M. (2010) conceptualizan al desempeño profesional docente como el proceso exitoso de un individuo en la realización de cada actividad y objetivo laboral. Generalmente en el área de las organizaciones cuando se miden los resultados laborales se ganan evaluaciones respecto al alcance de cada meta estratégica

individualmente. Así también según Robbins, S., & Judge. T. (2013) el desempeño profesional es considerado como aquel la productividad organizacional y el accionar manifestado por los colaboradores a medida que van efectuando cada función y tarea asignada debido al puesto que ocupan dentro del entorno organizacional, hecho que hace posible que demuestren sus aptitudes.

Lavados, (2007) define al desempeño profesional como aquella sucesión sistemática para obtener información válida y confiable, pretendiendo corroborar y ejercer una valoración de los efectos educativos que originan que el estudiante de rienda suelta a toda capacidad pedagógica poseída, sus emociones, responsabilidades laborales y el origen de sus interrelaciones con pupilos, progenitores, encargados de la dirección, compañeros y figuras representativas pertenecientes a los centros comunitarios.

Peña (2002), aclara que el desempeño profesional docente viene a ser la suma de acciones que realizan o ejecutan como contestación a las asignaciones a su cargo, las cuales se medirán basándose en cómo han sido ejecutadas. En base a los aportes de Remedios (2005) el desempeño profesional docente viene a ser todo tipo de actividades, en caso de que una persona sepa cómo se hacen ciertas cosas o poseen la capacitación que les permite realizar tareas particulares, entonces, está vinculado a las capacidades de poseídas por los individuos que permiten el desarrollo de ciertas actividades en sus interacciones sociales, permitiéndoles la transformación, conocimiento y valoración del contexto real en el que se encuentran.

En otro escenario, Ponce (2005) conceptualiza al desempeño profesional docente como el accionar de los maestros, el cual refleja cómo las competencias de tipo profesional pedagógico se interrelacionan dialécticamente a fin de efectuar la debida orientación, guía, control y evaluación del proceso de educación y el rendimiento intelectual de los maestros que aún se están formando, demostrando la dominancia que tiene sobre cada tarea y función diseñada a favor de aquel papel, dentro de distintas circunstancias en las que se puede actuar. Por su parte Añorga (2006) conceptualiza al desempeño profesional docente como aquella habilidad poseída por los maestros que les permite llevar a cabo toda acción, deber y obligación correspondiente a sus puestos y toda función profesional exigida por una plaza laboral.

En base a lo expuesto por Ledo (2007) el desempeño profesional docente viene a ser ese accionar que mantiene la persona mientras va desarrollando sus tareas o actividades a medida que se desempeña profesionalmente. Para Olivero (2007) este término está referido al carácter y la calidad de los quehaceres y practicas docentes en base a determinados puntos e indicadores valorados a modo de un adecuado desenvolvimiento, en un estándar determinado.

Dimensiones del desempeño profesional docente

Dimensión desempeño didáctico, en base a lo afirmado por Hernández, es menester que los maestros tengan conocimientos de los contenidos de lo que van a enseñar y la manera en que esos brindarán lógica en sus estudiantes; es necesario que los maestros sepan comunicarse clara y comprensiblemente, promoviendo la comunicación entre pupilos (en pocas palabras, es necesario que sepan comunicarse y generen que los demás se comuniquen); es necesario que se manifiesten delante del alumno mostrando y entregando las cosas sus talentos y requerimientos y; los maestros deben establecer y acatar un reglamento para jugar claro a medida que van relacionándose con el grupo estudiantil, mostrando disponibilidad para poner en discusión dicho reglamento (Hernández, C.1999).

Dimensión desempeño social, según Mateo (2000) el desempeño social está asociado a las relaciones interpersonales y las habilidades sociales. De acuerdo con este autor, toda relación interpersonal: Actúa de manera especial desarrollando integralmente a los individuos. Mediante estas, las personas son reforzadas de manera social en su entorno más próximo, favoreciendo la adecuación a este. De modo contrario, el carecer de aquellas capacidades podría causar rechazo, retraimiento, definitivamente, limitaría la calidad de vida (Méndez, C. 2006). Así como también las habilidades sociales se conceptualizan como aquellas acciones o talentos de carácter social específico, las cuales se requiere a fin de cumplir de manera competente con asignaciones personales. Hablamos de aquella agrupación compuesta por cada comportamiento aprendido expuesto dentro de interacciones con otros individuos (Amorós, E. 2006).

Teoría científica variable de desempeño profesional docente

Bandura y su teoría social cognitiva, según Bandura (2004) El desempeño profesional docente dentro e su aporte teórico, refiere a los individuos como aquellos poseedores de iniciativas, los cuales posee toda capacidad que les permite auto organizarse, autorregularse y autorreflexionar, donde la actitud autoeficaz ejerce una influencia sobre cada objetivo y conducta, recibiendo influencia en toda acción y condición de su ambiente. Específicamente, es posible referir que las practicas autoeficaces se relacionan con la capacidad personal que permite la identificación de toda oportunidad contextual y la interpretación de cada obstáculo percibido.

Este autor refiere condiciones básicas para el buen desempeño: la motivación, la persistencia, el esfuerzo y la resiliencia ante las adversidades por enfrentar. Es desde allí, que este enfoque teórico de autoeficacia esta óptica, posee cuatro particularidades fundamentales: presenta dinamismo (Tschannen Moran y Mc Master, 2009); es cíclica (Malinen, Savolainen y Xu, 2012); presenta multidimensionalidad (Zimmerman, 2000); especificidad (Knoblauch, Woolfolk, 2008) y permeabilidad (Blanco, 2009).

Albert Bandura (citado en Prieto, 2007) constituye en que la autoeficacia del profesor contempla viene contemplando evaluación respecto a cada capacidad propia a fin de lograr el desempeño adecuado al realizar tareas y dentro de un ambiente determinado. A fin de conseguir desempeñarse óptimamente, el docente debe manejar dos categorías de pensamiento, en una categoría, deben saberse capaces y en otra, juzgar ser capaz. El combinar ambas categorías refiere la posesión de saberes, las correctas gestiones de cada competencia, toda habilidad o capacidad poseída, a fin de que los sentimientos de auto eficiencia actúen a modo de mecanismo cognitivos mediadores entre el conocimiento y el acto pedagógico (Bandura, 1999).

La Didáctica usada en el desempeño del docente

Medina (2002) conceptualiza a la didáctica como aquel compromiso que se caracteriza por su rigor a su formación y fundamentación, el maestro debe in desarrollando toda actividad encomendada y también mientras enseñan y brindan aprendizajes informativos al estudiante dentro de diferentes ambientes, del mismo modo Bernardo (2004) refiere que es un campo científico prescriptivo relacionado a la teoría práctica, normativa y

decisional respecto al ejercicio de enseñar. Guarda relación con aspectos pedagógicos y sistemáticos respecto a una perspectiva teórica, metodológica de las practicas comunicativas, lo que los enriquece. Bernardo (1997) la conceptualiza como un área didáctica, relacionada a uno que otro enfoque en el que el maestro pueda poseer capacidades adecuadas y los estudiantes logren aprender adecuadamente.

Murillo (2007) la define como aquella secuencia del salón de clases relacionada a la calidad con la que se enseña, proporciona aprendizajes y motiva al estudiante. Los profesores del nivel secundario consecuentemente, deben instruir a los alumnos ejemplificando las cosas, demostrando que son capaces de dominar las materias asignadas bajo su responsabilidad tratando de instruir y proporcionando el conocimiento teórico, práctico dentro del respectivo sector relacionado a la capacidad para analizar, crear y dinamizar (p.75).

Basándonos en lo aportado por Bernardo (2004) quien afirma la presencia de dos tipologías de conocimientos, una se basa en la estrategia que se relaciona a aspectos (cognitivos y meta cognitivos), la otra viene a ser el condicional donde encontramos tres aspectos, el primero se refiere a la enseñanza de algún curso, el segundo es presentarse como maestros capaces y el tercero tener conocimiento de las conceptualizaciones.

Los Métodos empleados en la enseñanza por parte del docente. De acuerdo con Espinoza (2010) quien señala que el método didáctico es una agrupación compuesta por todo procedimiento articulado en los que van facilitándose las secuencias de enseñanza y aprendizaje más apropiadas para el pupilo y dentro del ambiente donde tiene lugar el desenvolvimiento de los profesores al igual que su método, didáctica y toda estrategia al momento de enseñar donde va desprendiéndose la metodología conocida como configuración de toda actividad realizada y relacionada a cada objetivo (p.68).

En base a lo expuesto por Bernardo (1997) el método de enseñanza se socializa y prioriza respecto a las actitudes a medida que se van desarrollando las clases grupales y todo sentimiento comunitario por medio de la técnica. Debido a su relación con los trabajos colectivos, exposiciones didácticas, interrogatorios. Sumado a esto, cada

procedimiento didáctico es apuntando respecto aspectos analógicos, simbólicos, etc. (p.24).

Los recursos didácticos del docente en el aula.

En base a los aportes de Moreno (2004) la didáctica se relaciona con las capacidades para tomar decisiones diferentes a las comunes de manera estratégica a fin de iniciar esta práctica, las metodologías pedagógicas se deben definir por medio de un instrumento el cual pueda emplearse a fin de construir saberes y todo tipo de material didáctico adecuado en base a la secuencia de aprendizajes (p. 3). De acuerdo con Bernardo (1997) todo implemento pedagógico es clasificado como material impreso respecto a escritos y demás, el material fácil de ejecutar viene a ser todo equipo empleado en talleres y ordenadores, de tipo audiovisual son encontrados en el cine, un video, y demás., el material tridimensional relacionado a las esculturas se representa por medio de trabajos artísticos (p.159).

El investigador Fernández (2007) refiere el hecho de que no solamente la afectación será en los resultados académicos del estudiante, además lo será en los resultados del docente, puesto que el maestro está lejos de sentirse capaz, no obstante, en caso de que el maestro sea muy eficaz es posible afirmar su compromiso con la enseñanza ante el pupilo y va a laborar en mayor medida a modo de maestro con su alumno (p.11)

Conocimiento para evaluar el desempeño profesional docente

Aamodt (2010) expone como cosa a tener en cuenta que, para llevar la secuencia de evaluaciones de desenvolvimiento se tienen que establecer los motivos por los que los centros tienen el deseo de realizarla. Es decir, el centro tiene el deseo de emplear cada resultado a fin de realizar mejoras en la manera en que se desenvuelven todos.es establecimiento de técnicas de valoración de desempeño es apropiado en busca de ciertas metas y no en el caso de otras. Un claro caso viene a ser una metodología evaluativa de desenvolvimiento, la escala de elección forzada, puede establecer las compensaciones, no obstante, es nefasta ante las intenciones de las capacitaciones. Emplear evaluación de 360 grados viene a ser un espectacular surtidor a fin de realizar mejoras en el desenvolvimiento del docente, sin embargo, no se considera apropiada para determinar los incrementos salariales.

Se ha planteado el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación de motivación laboral y desempeño profesional docente en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018? Y como problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca y desempeño didáctico en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018?, ¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca y desempeño social en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018?, ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca y desempeño didáctico en la unidad educativa León de Febres Cordero de El Río - Ecuador en el año 2018? Y ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca y desempeño social en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018?

En cuanto a la justificación. **Teórica:** el estudio actual proporcionará a la ciencia el tema en referencia a cada variante seleccionada previamente analizadas según la situación real de la unidad educativa León de Febres Cordero de Guayaquil, e incorporarlas al conocimiento en los campos educativos y en cada rama psicopedagógica, con esto viene demostrándose la motivación laboral relacionada significativamente con el desempeño profesional de los docentes para considerarlas en el contexto social, agentes educativos dentro de los planeamientos y ejecuciones de funciones de los docentes. **Metodológica:**

Guarda relación con la propuesta alternativa en la utilización adecuada de la metodología cuantitativa; elaborando y aplicando cada instrumento científico empleados para recopilar datos informativos respecto a cada variante estudiada, pudiendo demostrar que son válidos y confiables será posible utilizarlos a favor de posteriores indagaciones científicas dentro de otros centros educativos a fin de constatar cuan necesarias, importantes y relevantes son dichas tácticas a la categoría social y educativa. **Práctica:**

La exploración ante la existencia de la necesidad de mejorar el desempeño profesional docente dentro de la unidad educativa León de Febres Cordero de Guayaquil, concreta con las practicas permanentes de a motivación laboral; lo que contribuye a que los dirigentes y maestros del centro educativo examinado; los gobernantes locales y regionales del área educativa tomen medidas a fin de promover buenos tratos mediante el dialogo, alguna entrevista o reunión con cada agente educativo. Y **Social:** Optimizar el desempeño profesional docente a través de los lineamientos básicos de conformidad con

cada falta o acierto localizados a medida que se fueron estudiando las variables, respecto a la motivación laboral del maestro, esperando realizar algunas mejoras en los niveles de educación dentro del ambiente social.

La hipótesis general que se demostró fue: H_1 = Coexiste relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018. H_0 = No existe relación significativa de la motivación laboral y desempeño profesional docente en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018. Como hipótesis específicas: H_1 = Coexiste relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño didáctico en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - en el año 2018. H_2 = Coexiste relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño social en los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018. H_3 = Coexiste relación significativa entre la motivación extrínseca y desempeño didáctico en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - en el año 2018. Y H_4 = Coexiste relación significativa entre la motivación extrínseca y desempeño social en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018.

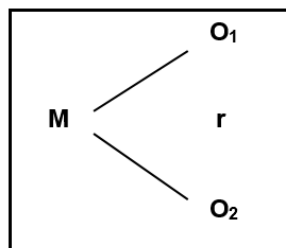
Como objetivo general: Establecer la relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente en la unidad educativa León de Febres Cordero, Los Ríos - Ecuador año 2018. Los objetivos específicos: Establecer la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño didáctico en la unidad educativa León de Febres Cordero, Los Ríos - Ecuador año 2018. Demostrar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño social la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador año 2018. Conocer la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño didáctico la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador año 2018. Y Evaluar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño social la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador año 2018.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

Actualmente la indagación pertenece a la tipología no experimental. Según Hernández, et (2010) este estudio fue realizado lejos de alguna manipulación deliberada sobre las variante basándose de manera fundamental en observar cada fenómeno en su ocurrencia genuina esperando analizarlo habiendo terminado de observarse (p.120). El diseño del trabajo será el descriptivo-correlacional, esquema utilizado, según Hernández Sampieri (2006) demuestra que los estudios descriptivos miden, evalúan o recopilan datos tomando en cuenta distintas conceptualizaciones (variantes), aspecto, dimensión o componente perteneciente a los fenómenos investigados, un estudio correlacional calcula ambas variantes analizando de qué manera se correlacionan (p. 210).

Apreciación del diagrama del diseño de investigación obtenido:



Dónde:

M= Muestra (31 docentes de la U.E. León de Febres Cordero).

O₁ = Primer Variable: motivación laboral.

O₂ = Segunda Variable: Desempeño profesional docente.

r = relación de variables.

2.2. Variables y Operacionalización

2.2.1. Variable.

Primer Variable: Motivación laboral.

Segunda Variable: Desempeño laboral docente

2.2.2. Operacionalización de Variables.

V1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala medición
Motivación laboral	La teoría motivación laboral según Peña (2015) fue conceptualizada a manera de situación interna generadora de conductas; por ejemplo, el estar dispuesto a realizar esfuerzos; impulso o motivo generando un accionar mediante la secuencia que hace posible cubrir cada necesidad, se mide a través de la dimensión motivación: intrínseca y extrínseca”.	Se considera a la fuerza que impulsa al sujeto adoptar una conducta determinada teniendo como resultado una mejora en la dimensión motivación intrínseca y extrínseca expresado en los ítems de la encuesta	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Vocación • Identidad social • Autoestima • Remuneraciones • Reconocimiento laboral • Reconocimiento social 	De intervalo
			Motivación extrínseca		
Desempeño laboral	El desempeño profesional docente lo define en todas las acciones que un maestro realiza o ejecuta, como contestación, a las cosas designadas a su cargo, en medida de base a su ejecución, se mide a través de las dimensiones: desempeño didáctico y desempeño social”.(Peña 2002 p. 22)	Es la eficacia en el proceso de enseñanza a partir de conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y comportamientos articulados, como resultado de una mejora en las dimensiones desempeño: didáctico y social expresado en los ítems de la encuesta	Desempeño didáctico	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades de planificación y programación curricular • Dominio de estrategias de enseñanza – aprendizaje • Dominio de estrategias de evaluación de aprendizajes 	De intervalo
			Desempeño social	<ul style="list-style-type: none"> • Asertividad • Empatía • Solidaridad 	

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población, Muestra, Muestreo y Criterio de Selección.

2.3.1. Población.

Los aportes expuestos por Tamayo y Tamayo (2007), nos referimos al total de sujetos por estudiarse; el cual posee cierta particularidad a lo estudiado dando origen a los datos de indagación (p. 114). La población se conforma con 58 profesores laborando en el año lectivo 2018, con turnos: matutino y vespertino en la unidad educativa “León de Febres Cordero” de Los Ríos-Ecuador, bajo la modalidad de nombramiento.

Cuadro de distribución de docentes considerados en la investigación:

Turnos	Docentes		Total
	Varones	Mujeres	
Matutina	7	20	27
Vespertina	6	25	31
Total	13	45	58

Fuente: Secretaria académica de la U.E. “León de Febres Cordero”

2.3.2. Muestra.

Consideramos en este estudio a los docentes que laboran en el turno vespertino, a fin de seleccionar cada elemento muestral fue empleado un muestreo no probabilístico intencional o por conveniencia, consecuentemente no fue necesario calcular el tamaño muestral. En realidad, Berenson (1992 define a la muestra como la subdivisión perteneciente al grupo poblacional. Esta deberá ser representativa del grupo poblacional seleccionado (p. 14).

Tabla de distribución de docentes participantes en la muestra de estudio:

Turnos	Docentes		Total
	Varones	Mujeres	
Vespertino	6	25	31

Fuente: Secretaria académica de la U.E. “León de Febres Cordero”.

2.3.3. Muestreo.

Muestreo no probabilístico por conveniencia

2.3.4. Criterios de selección.

- Docentes en condición de nombrados
- Docentes con más de 3 años laborando en la institución.

2.4. Técnica e instrumento, recopilación de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Méndez (1999) determina que, la fuente y técnica para la recopilación de información tales como hechos o documentos acudidos por el investigador, que permitan obtener información se constituyan a modo de técnica para recopilar cada dato. (p.143). En la exploración científica de las variantes motivación laboral y desempeño profesional docente fue aplicada la Encuesta, según Carrasco (2009) servirá para establecer la exploración y recopilación de datos, a través de preguntas en forma directa o indirecta ante las personas que conforman la unidad para analizarse en la exploración investigativa (p. 314).

Instrumento

Hernández. et (2010), en su teoría define al instrumento de recopilación de datos como “recurso utilizado por el investigador para registrar datos o información sobre las variables mentalizadas, cuya redacción es tomada en de las variables e indicadores correspondientes. (p. 276). Bernal (2010) establece aquel diseñado conformado por interrogantes a fin de dar paso a la presencia de cada dato necesario esperando lograr todo objetivo en proyectos exploratorios (p. 217)

Para recolectar los datos fue aplicado el cuestionario instrumento formulado con preguntas el cual se dirige al centro educativo “León de Febres Cordero”.

Validez y confiabilidad

En cuanto a la validación del instrumento en base a lo que expone Abanto (2015) se realiza mediante criterio de expertos concordando con la matriz de validez que

establece el organismo de educación superior el cual es responsabilidad de los maestros (p. 119).

A fin de reconocer la fiabilidad de los instrumentos se utiliza el programa SPSS, para lograr un resultado veraz, establecido por el coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach.

Confiabilidad Alpha de Cronbach.

Instrumento	Alpha de Cronbach
Pregunta: “Motivación Laboral”	$\alpha = 0.95$
Pregunta: : “Desempeño profesional Docente”	$\alpha = 0.86$
Las herramientas presentan un grado de confiabilidad muy alta ((> 0,80))	

Fuente: Elaboración propia.

2.5. Procedimiento

Antes de la aplicación de los instrumentos se procedió a realizar las coordinaciones respectivas con los directivos de la institución, asimismo se programó los días en que se aplicaron los cuestionarios, la recolección de la información se dio respetando las indicaciones de las fichas técnicas de cada instrumento elaborado, una vez recolectada la información se procedió a realizar la codificación de los datos y vaciado en hojas de Excel para posteriormente realizar los procedimientos estadísticos correspondientes.

2.6. Métodos de análisis de datos.

Debido a que se trata de valores de carácter cuantitativo, estos fueron procesados dentro de una base de datos, empleando los programas Microsoft Excel y SPSS. Mediante métodos estadísticos descriptivos, fueron utilizada y descrito cada resultado obtenido del muestreo, mismos presentados dentro de tablas de frecuencia y porcentajes, estas contaron respectivamente con un gráfico e interpretación individual. Del mismo modo, por medio de métodos estadísticos inferenciales, analizándose y procesando cada correlación y constatando todas las hipótesis.

A fin de valorar cada correlación, tomamos atención a lo que describió Yengle (2014) dentro del trabajo titulado “Guía de Métodos Estadísticos”. Donde se refiere respecto a la categorización de r como positiva, entonces las variantes se relacionarán directamente; por el contrario, la presencia de r es negativa, las variantes se relacionan inversamente.

2.7. Aspectos éticos

A medida que fue desarrollándose el trabajo investigativo tomamos mucha atención al consentimiento informado del participante, la condición anónima si se es parte de una investigación, respetando todo derecho de autor y que cada dato informativo debe ser veraz.

III. RESULTADOS

3.1. Resultado Descriptivo.

Tabla 1

Nivel Variable 1 Motivación Laboral

Nivel de calificación	Motivación Laboral	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Buena (28 -40)	25	80.65
Regular (14-27)	03	09.68
Mala (00-13)	03	09.68
Total	31	100.00

Fuente: Cuestionario Motivación Laboral

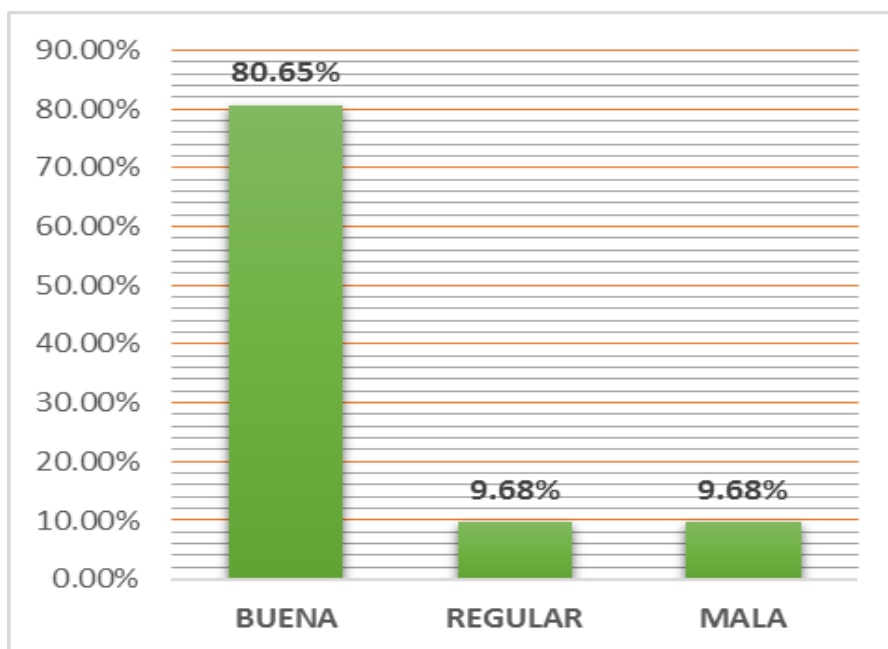


Figura 1 Nivel variable 1 Motivación Laboral

Comentario:

Según lo demostrado dentro de la tabla y figura 1, un 80.65% de docentes percibe el nivel de la variante motivación laboral como buena, un 9.68% opina que es regular y mala respectivamente.

Tabla 2

Nivel dimensión de la dimensión Motivación Intrínseca

Nivel de calificación	Motivación Intrínseca	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Buena (21 -30)	25	80.65
Regular (11-22)	02	06.45
Mala (00-10)	04	12.90
Total	31	100.00

Fuente: Cuestionario Motivación Laboral

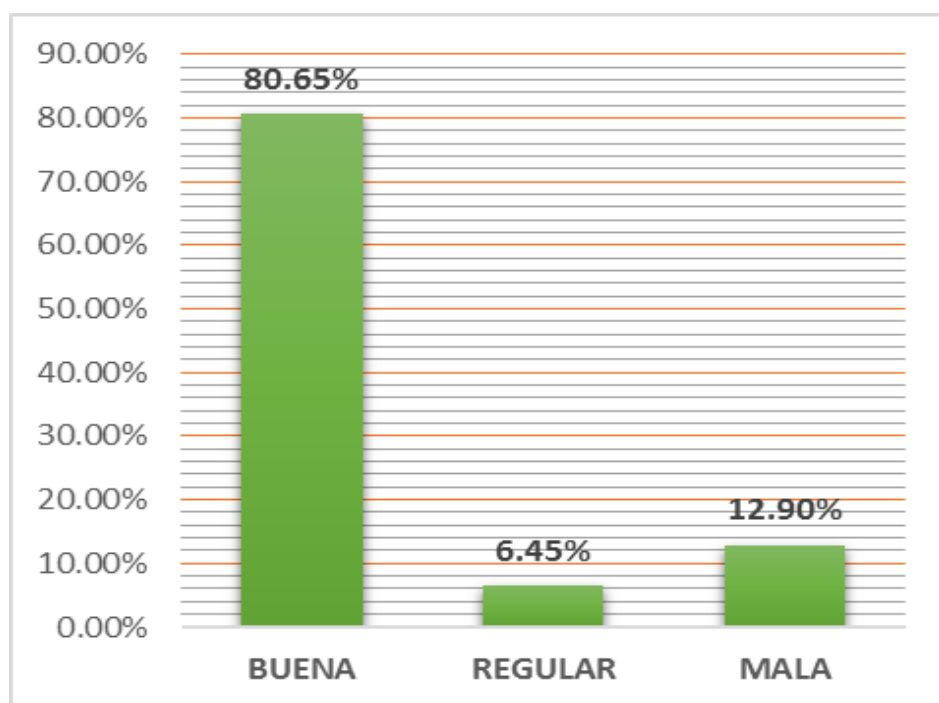


Figura 2 Nivel dimensión 1 Motivación Intrínseca

Comentario:

Según lo demostrado dentro de la tabla y figura 2, un 80.65% de docentes percibe el nivel de la dimensión intrínseca como bueno, un 12.9% opina que es mala y el 6.45% lo considera regular.

Tabla 3

Nivel de la dimensión Motivación Extrínseca

Nivel de calificación	Motivación Extrínseca	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Buena (08 -10)	12	38.71
Regular (04-07)	15	48.39
Mala (00-03)	04	12.90
Total	31	100.00

Fuente: Cuestionario Motivación Laboral

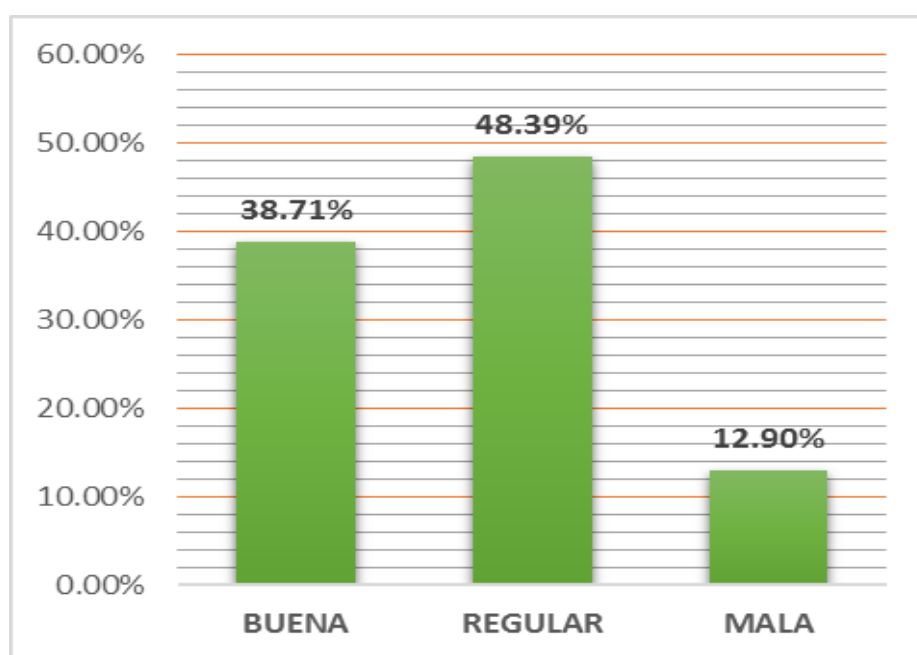


Figura 3 Nivel dimensión 2 Motivación Extrínseca

Comentario:

Según lo demostrado dentro de la tabla y figura 3, un 48.39% de docentes percibe el nivel de la dimensión extrínseca como regular, un 38.71% lo señala como buena y un 12.9% viene considerándola como mala.

Tabla 4

Nivel variable Desempeño Profesional Docente

Nivel de calificación	Desempeño Profesional Docente	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Eficiente (41 -60)	01	03.23
Poco eficiente (21-40)	22	70.97
Deficiente (00-20)	08	25.81
Total	31	100.00

Fuente: Cuestionario Desempeño Profesional Docente

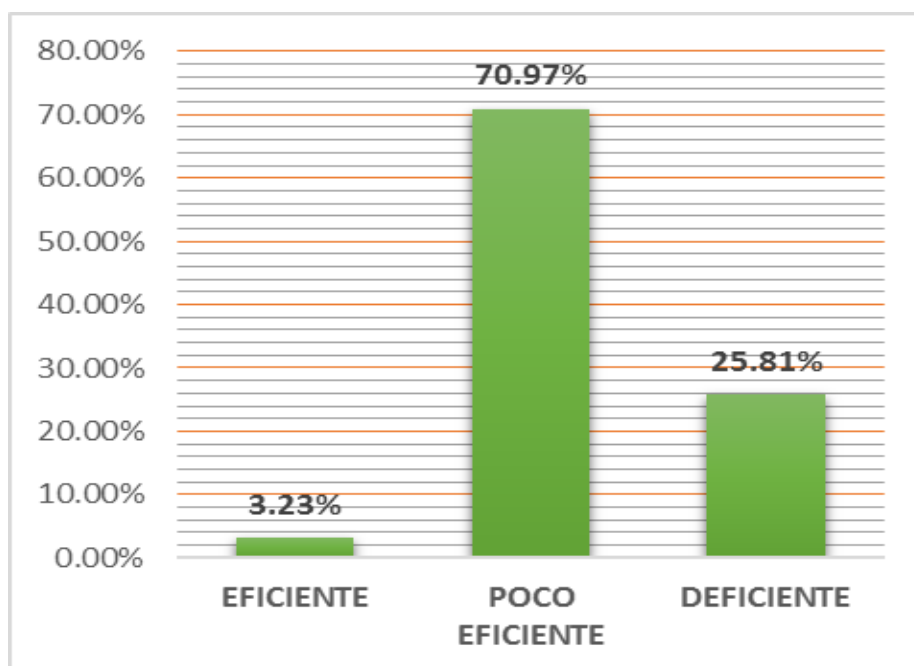


Figura 4 Nivel variable Desempeño Profesional Docente

Comentario:

Según lo demostrado dentro de la tabla y figura 4, un 70.97% de docentes percibe el nivel de la variable desempeño profesional docente como poco eficiente, un 25.81% viene considerándolo como deficiente y un 3.23% lo ha considerado como eficiente.

Tabla 5

Nivel dimensión Desempeño Didáctico

Nivel de calificación	Desempeño Didáctico	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Eficiente (29 -42)	01	03.23
Poco eficiente (15-28)	20	64.52
Deficiente (00-14)	10	32.26
Total	31	100.00

Fuente: Cuestionario Desempeño Profesional Docente

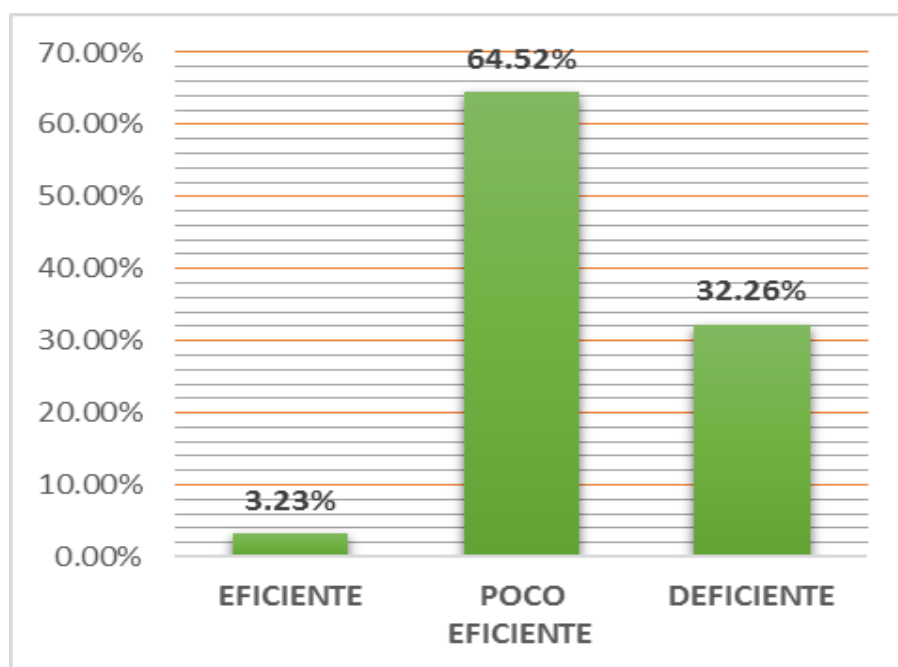


Figura 5 Nivel dimensión 1 Desempeño Didáctico

Comentario:

Según lo demostrado dentro de la tabla y figura 5, un 64.52% de docentes percibe el nivel de la dimensión desempeño didáctico como poco eficiente, el 32.26% viene considerándolo como deficiente y un 3.23% lo señala como eficiente.

Tabla 6

Nivel dimensión Desempeño Social

Nivel de calificación	Desempeño Social	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Eficiente (13 -18)	02	06.45
Poco eficiente (07-12)	20	64.52
Deficiente (00-06)	09	29.03
Total	31	100.00

Fuente: Cuestionario Desempeño Profesional Docente

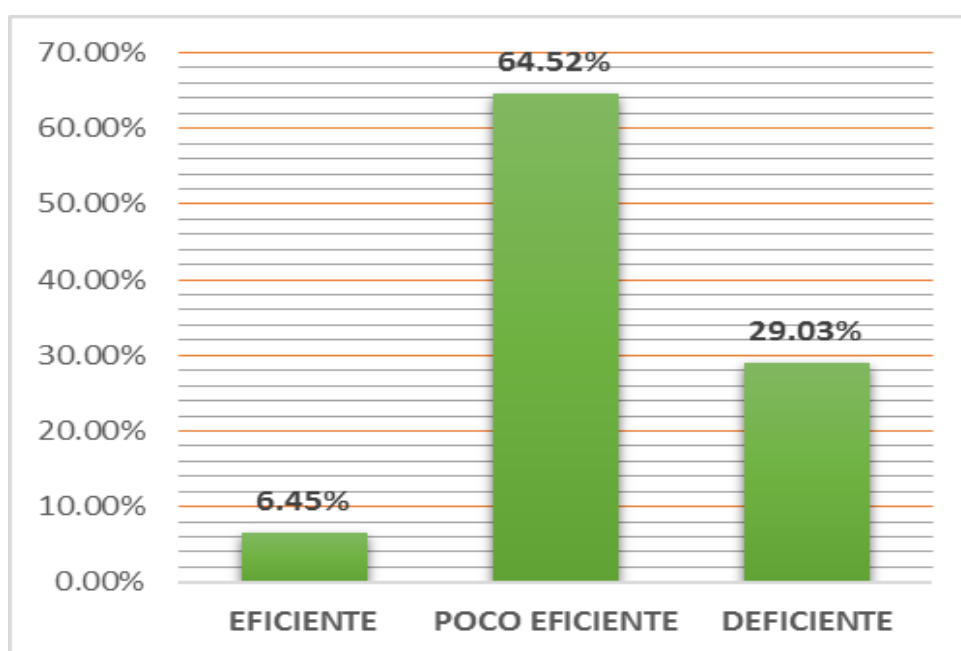


Figura 6 Nivel dimensión Desempeño Social

Comentario:

Según lo demostrado dentro de la tabla y figura 6, un 64.52% de docentes perciben el nivel de la dimensión desempeño social como poco eficiente, un 29.03% lo señala como deficiente y un 6.45% viene considerándolo como eficiente.

3.2. Resultado Inferencial.

Hipótesis General:

Hi = Coexiste relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018.

H0 = No existe relación significativa entre la motivación laboral y desempeño profesional docente en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018.

Tabla 7

Correlación Motivación Laboral y Desempeño Profesional Docente

		Motivación Laboral	Desempeño Profesional Docente
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	1	,661**
	Sig. (bilateral)		.0000
	N	31	31

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Comentario:

La correlación de la motivación laboral y el desempeño profesional docente en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018, viene presentándose como alta, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01), en conclusión es posible afirmar la presencia de una relación significativa de la motivación laboral y el desempeño profesional docente en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Río - Ecuador en el año 2018.

Hipótesis Específica 1:

H1 = Coexiste relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño didáctico en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - en el año 2018.

H0 = No existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño didáctico en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - en el año 2018.

Tabla 8

Correlación Motivación Intrínseca y Desempeño didáctico

		Motivación Intrínseca	Desempeño Didáctico
Motivación Intrínseca	Correlación de Pearson	1	,609**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	31	31

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Comentario:

La correlación de la Motivación Intrínseca y el Desempeño Didáctico en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018, viene siendo alta, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01), en conclusión es posible afirmar la presencia de una relación significativa de la Motivación Intrínseca y el Desempeño Didáctico en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018.

Hipótesis Específica 2:

H2 = Coexiste relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño social en los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018.

H0 = No existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño social en los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018.

Tabla 9

Correlación Motivación Intrínseca y Desempeño Social

		Motivación Intrínseca	Desempeño Social
Motivación Intrínseca	Correlación de Pearson	1	,645**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	31	31

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

La correlación de la Motivación Intrínseca y el Desempeño Social en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018, viene siendo alta, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01), en conclusión es posible afirmar la presencia de una relación significativa de la Motivación Intrínseca y Desempeño Social en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018.

Hipótesis Específica 3:

H3 = Coexiste relación significativa entre la motivación extrínseca y desempeño didáctico en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - en el año 2018.

H0 = No existe relación significativa entre la motivación extrínseca y desempeño didáctico en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - en el año 2018.

Tabla 10

Correlación Motivación Extrínseca y Desempeño Didáctico

		Motivación Extrínseca	Desempeño Didáctico
Motivación Extrínseca	Correlación de Pearson	1	,631**
	Sig. (bilateral)		.0000
	N	31	31

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Comentario:

La correlación de la Motivación Extrínseca y el Desempeño Didáctico en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018, viene siendo alta, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01), en conclusión es posible afirmar la presencia de una relación significativa de la Motivación Extrínseca y Desempeño Didáctico en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018.

Hipótesis Específica 4:

H4 = Coexiste relación significativa entre la motivación extrínseca y desempeño social en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018.

H0 = No existe relación significativa entre la motivación extrínseca y desempeño social en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018.

Tabla 11

Correlación Motivación Extrínseca y Desempeño Social

		Motivación Extrínseca	Desempeño Social
Motivación Extrínseca	Correlación de Pearson	1	,588**
	Sig. (bilateral)		.0000
	N	31	31

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Comentario:

La correlación de la Motivación Extrínseca y el Desempeño Social en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018, viene siendo moderada, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01), en conclusión es posible afirmar la presencia de una relación significativa de la Motivación Extrínseca y Desempeño Social en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018.

IV. DISCUSIONES

Mediante el estudio de campo es posible verificar precisamente, todo objetivo planteado dentro de la actual indagación, la cual pretendía conocer la motivación laboral y el desempeño profesional docente y establecer la relación en ambas variantes. El puntaje logrado respecto a la variante motivación laboral ha ido ubicándose con cierta predominancia dentro de un nivel bueno con el 80.65%, confirmándose a nivel de las personas encuestadas (Tabla 1). Criterio localizado por Bendeزú (2013) quien es su tesis “El nivel de motivación laboral docente y su impacto en la calidad de desempeño profesional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la ciudad de Ica, año 2013”, el cual concluye que el nivel de motivación laboral, tiene calificación “regular” para el 45.8%.

El puntaje que se logró respecto a la dimensión motivación intrínseca ha ido ubicándose con cierta predominancia dentro de un nivel bueno con el 80.65%, confirmándose a nivel de las personas encuestadas (Tabla 2). Aspecto similar al aporte encontrado por Bendeزú (2013) en su tesis “El nivel de motivación laboral de docentes y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la ciudad de Ica, año 2013”, el cual concluye que el nivel de la motivación intrínseca fue calificado regular por el 70%. El puntaje que se logró respecto a la dimensión motivación extrínseca viene ubicándose con cierta predominancia dentro de un nivel regular con el 48.39%, confirmándose a nivel de las personas encuestadas (Tabla 3). Aspecto similar los aportes que encontró Bendeزú (2013) dentro del estudio al cual denominó “El nivel de motivación laboral docentes y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la ciudad de Ica, año 2013”, en lo cual concluye que el nivel de la Motivación extrínseca es calificado “regular” por un 70%.

El puntaje logrado a nivel de la variable desempeño profesional docente viene ubicándose con cierta predominancia dentro de un nivel poco eficiente con el 70.97%, confirmándose a nivel de las personas encuestadas (Tabla 4). Aspectos similares a los que encontró Bendeزú (2013) dentro de la indagación a la cual denominó “El nivel de motivación laboral docente y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en

los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la ciudad de Ica, año 2013”, en la que concluye que el nivel de la calidad del desempeño docente, es calificado predominantemente “regular” por el 78%. El puntaje logrado a nivel de la dimensión desempeño didáctico viene ubicándose con cierta predominancia dentro de un nivel poco eficiente con el 64.52%, confirmándose a nivel de las personas encuestadas (Tabla 5). Aspectos similares a los que encontró Bendezú (2013) dentro del trabajo al cual denominó “El nivel de motivación laboral docente y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la ciudad de Ica, año 2013”, en la cual concluye que el nivel del desempeño didáctico se califica como “regular” con un 78%. El puntaje logrado a nivel de la dimensión desempeño social viene ubicándose con cierta predominancia dentro de un nivel poco eficiente con el 64.52%, confirmándose a nivel de las personas encuestadas (Tabla 6). Aspectos similares a los que encontró Bendezú (2013) dentro del estudio al cual tituló “El nivel de motivación laboral docente y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la ciudad de Ica, año 2013”, por lo cual concluye que el nivel del desempeño social de los docentes se califica como “regular” con un 79 %.

En cuanto al análisis inferencial de la correlación general de las variantes la motivación laboral y el desempeño profesional docente fue posible alcanzar un coeficiente de r de Pearson de 0,661^{**}, pudiéndose indicar que la correlación que se obtuvo fue alta, directa y significativa al nivel 0.01, tal como es posible examinar dentro de la (Tabla 7), siendo así que la hipótesis nula (H_0) es rechazada y la hipótesis de investigación (H_i) queda siendo aceptada, siendo posible concluir afirmando la presencia de una relación significativa de la motivación laboral y el desempeño profesional docente en la unidad educativa León de Febres Cordero de El Río - Ecuador en el año 2018. Aspectos que concuerdan con los que encontró Bendezú (2013) dentro del trabajo titulado “El nivel de motivación laboral docente y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la ciudad de Ica, año 2013”, en la cual concluye que existe correlación significativa de 0.822 (valor r de Pearson), infiriendo la presencia de una relación directa en el nivel de motivación laboral y la calidad del desempeño profesional docente;

En cuanto al análisis inferencial de la correlación de la Motivación Intrínseca y el Desempeño Didáctico fue posible alcanzar un coeficiente de r de Pearson de 0,609**, indicando que la correlación que se obtuvo fue alta, directa y significativa al nivel 0.01, tal como es posible examinar dentro de la (Tabla 8), siendo así que la hipótesis nula (H_0) fue rechazada y la hipótesis de investigación (H_i) quedó siendo aceptada, en conclusión, es posible concluir afirmando la presencia de una relación significativa entre la Motivación Intrínseca y el Desempeño Didáctico en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018. Aspectos en concordancia con los que obtuvo Bendezú (2013) dentro de la investigación a la cual tituló “El nivel de motivación laboral en docentes y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la ciudad de Ica, año 2013”, 0.874, esto infiere la existencia de relación lineal entre la dimensión motivación intrínseca de los maestros, involucrándose su nivel de vocación, identificación social y autoestima profesional y la dimensión calidad del desempeño didáctico, viene involucrando la habilidad de planificación y programación curricular, el dominio de estrategias de enseñanza-aprendizaje y dominio de estrategias de evaluación de aprendizaje en los docentes.

Respecto al análisis inferencial de la correlación entre la Motivación Intrínseca y el Desempeño Social fue posible alcanzar un coeficiente de r de Pearson de 0,645**, indicando que la correlación que se obtuvo fue alta, directa y significativa al nivel 0.01, la cual es posible examinar dentro de la (Tabla 9), siendo así que la hipótesis nula (H_0) fue rechazada y la hipótesis de investigación (H_i) quedó siendo aceptada, motivo por el cual fue posible concluir afirmando una relación significativa entre la Motivación Intrínseca y el Desempeño Social en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018. Aspectos que concuerdan con los que encontró Bendezú (2013) dentro del trabajo al que tituló “El nivel de motivación laboral de docentes y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la ciudad de Ica, año 2013”, en la cual concluye la existencia de correlación significativa de 0.853, siendo así que puede inferirse que la motivación extrínseca guarda relación lineal con el desempeño social del docentes, involucrando actitudes asertivas, empáticas y solidarias.

En cuanto al análisis inferencial de la correlación de la Motivación Extrínseca y el Desempeño Didáctico fue posible alcanzar un coeficiente de r de Pearson de $0,631^{**}$, indicando que la correlación que se obtuvo fue alta, directa y significativa al nivel 0.01, tal como es posible examinar dentro de la (Tabla 10), siendo así que la hipótesis nula (H_0) es rechazada y la hipótesis de investigación (H_i) queda siendo aceptada, motivo por el cual es posible concluir afirmando una relación significativa de la Motivación Extrínseca y el Desempeño Didáctico en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018. Aspectos que concuerdan con los que obtuvo Bendezú (2013) dentro del estudio al cual denominó “El nivel de motivación laboral de docentes y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la ciudad de Ica, año 2013”, en conclusión se estableció una correlación estadísticamente significativa de 0.812, siendo posible inferir que el desempeño didáctico del docente se determina por el nivel de motivación extrínseca, en pocas palabras, debido a cada factor relacionado al sueldo, reconocimientos laborales y sociales.

En cuanto al análisis inferencial de la correlación de la Motivación Extrínseca y el Desempeño Social fue posible alcanzar un coeficiente de r de Pearson de $0,588^{**}$, siendo posible indicar que la correlación que se obtuvo fue moderada, directa y significativa al nivel 0.01, siendo así que la hipótesis nula (H_0) es rechazada y la hipótesis de investigación (H_i) queda siendo rechazada, en conclusión es posible concluir afirmando la presencia de una relación significativa de la Motivación Extrínseca y el Desempeño Social en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018. Aspectos que concuerdan con los que encontró Bendezú (2013) dentro de la investigación a la que denominó “El nivel de motivación laboral docentes y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la ciudad de Ica, año 2013”, en conclusión se estableció una correlación estadísticamente significativa de 0.870, siendo posible inferir que el desempeño social de los docentes, en pocas palabras, las prácticas asertivas, empáticas y solidarias son determinadas por los niveles de motivación extrínseca.

V. CONCLUSIONES

Fue posible determinar la presencia de una relación significativa de la motivación laboral y el desempeño profesional docente en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018, tal como fue posible comprobar con el estadístico de r de Pearson fue de 0,661** (Sig.= 0.000 < 0,01), el cual viene indicando una correlación alta, directa y significativa al nivel 0.01, cada resultado pudo demostraron predominio del nivel de motivación laboral bueno en el 80.65% y una prevalencia del nivel de desempeño profesional docente poco eficiente en un 70.97%.

Fue posible establecer la existencia de la relación significativa entre la Motivación Intrínseca y el Desempeño Didáctico en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018, comprobándose con el estadístico de r de Pearson fue de 0,609** (Sig.= 0.000 < 0,01), motivo por el cual es posible afirmar la presencia de una correlación alta, directa y significativa al nivel 0.01.

Fue posible calcular la existencia de una relación significativa de la Motivación Intrínseca y el Desempeño Social en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018, comprobándose con el estadístico de r de Pearson fue de 0,645** (Sig.= 0.000 < 0,01), motivo por el cual es posible afirmar la presencia de una correlación alta, directa y significativa al nivel 0.01.

Fue posible conocer la presencia de una relación significativa de la Motivación Extrínseca y el Desempeño Didáctico en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018, comprobándose con el estadístico de r de Pearson fue de 0,631** (Sig.= 0.000 < 0,01), motivo por el cual es posible afirmar la presencia de una correlación alta, directa y significativa al nivel 0.01.

Fue posible evaluar la presencia de una relación significativa de la Motivación Extrínseca y el Desempeño Social en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018, comprobándose con el estadístico de r de Pearson fue de 0,588** (Sig.= 0.000 < 0,01), motivo por el que es posible concluir afirmando la presencia de una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0.01.

VI. RECOMENDACIONES

Dentro del área directiva de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador difundir cada recurso perteneciente al actual estudio esperando dar pasos a un movimiento de interés entre maestros pertenecientes a otras categorías educativas, relacionándose a la motivación laboral y desempeño profesional docente.

En la dirección de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador es pertinente el desarrollo de todo proyecto innovador orientado a consecuencias para la clara identificación de dimensiones de desempeño profesional docente, mismo que va a permitir que se establezcan un estándar respecto al desempeño individual y en consecuencia mejores evaluaciones de todo desempeño profesional del maestro, enfocándose en asensos y nombramientos.

Dentro de la dirección de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador se recomienda el respectivo diseño e implementación de cada política institucional mismas que realicen mejoras en toda condición laboral del maestro a fin de lograr que las personas se comprometan y se mantengan motivados intrínsecamente, mismos que ayudarán a que toda actividad sea desarrollada esperando concretar cada objetivo y meta planificada.

En la dirección de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador impulsar acciones de monitoreo y retroalimentación a los docentes, con el fin de constatar su desempeño y a su vez incrementar los conocimientos de las actividades de retroalimentación para generar resultados eficaces en sus labores académicas.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional un enfoque aplicado*. México D.F.: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Abanto, W. (2015). *Guía de aprendizaje: Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación* (1a. ed.). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú: UCV.
- Aguirre (2015). *Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Veinte de Abril, cantón Guayaquil, provincia del Guayas, durante el año académico 2013 -2014*. Universidad Técnica Particular de Loja – Centro Universitario de Guayaquil. Ecuador
- Albán (2011). *Desempeño profesional de los docentes y calidad de la educación en el colegio “Numa Pompilio Llona” de la ciudad de Guayaquil, y propuesta diseño de una Guía de estrategias participativas para una aprendizaje activo*. Universidad de Guayaquil. Ecuador
- Andrade (2016). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la unidad educativa “José María Velasco Ibarra” de la ciudad de Milagro*. Universidad laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Ecuador.
- Arizaga Sanchez, A. (2014). *Impacto de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los docentes*. Tesis de titulación, UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO, Quito.
- Añorga, J. (2006). *Leyes Principios Educación Avanzada Proceso de Mejoramiento Profesional y Humano*. En soporte magnético-
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York,
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bernardo. (1997). *Técnicas y recursos para el desarrollo de las clases*.
- Bendezú (2013). *El nivel de motivación laboral de los docentes y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la ciudad de Ica, año 2013*. Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú
- Bedodo, V., & Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Chile: Universidad de Chile.

- Berenson, M. & Levine, D. (1992). *Estadística básica en administración, conceptos y aplicaciones*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ra edición): PEARSON EDUCACIÓN, Colombia, 2010
- Bernardo, J. (2004). *Una didáctica para hoy. Cómo enseñar mejor*. Madrid: Ediciones RIALP
- Canchari (2017). *Motivación laboral y desempeño docente de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016*. Universidad Nacional de Huancavelica. Perú
- Engel P. & Riedmann, W. (1987). *Casos sobre motivación y dirección de personal*. Bilbao. Edit. Deusto
- Espinoza, J. (2010). *Influencia de la aplicación del programa nacional de formación y capacitación permanente sobre el nivel de desempeño didáctico de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 20820, Huacho*
- Fernández, J. (2007). *La evaluación del desempeño docente y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación*
- Franco, L. (2012). *Motivación laboral*. México: Tesis de licenciatura. Universidad Veracruzana.
- García, A. (2004). *Una nueva teoría de motivación: El modelo antropológico de Juan Antonio Pérez López*. Revista Puertorriqueña de Psicología.
- Gómez, A. (2013). *Revista de Investigación en Educación*. Obtenido de Satisfacción de las necesidades psicológicas básicas en relación con la diversión y la desmotivación en las clases de educación:
- Grensing, L. (1989). *Motivar sin dinero: Más fácil de lo que parece*. Barcelona. Plaza y Janes
- Hernández, C, Fernández, C y Baptista L. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: McGraw – Hill
- Lavados, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia universitaria*. 9ª ed. Chilena: Cinda; 2007. 17p.
- Ledo, C. (2007). *Un enfoque creativo y vivencial como vía de superación para el Metodólogo General Integral de Secundaria Básica*. Tesis presentada en opción al Grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Santiago de Cuba.

- Leidecker, J. & Hall, J. (1989) *Motivación: Buena teoría, pobre aplicación*. Barcelona. Edit. Plaza y Janes.
- Locke, E. & Latham, G. (1985). *The application of goal setting to sports*. Nueva York. Journal of Sport Psychology
- Lopez, A. (2017). *Motivación laboral de los docentes de la I.E. Dos de mayo de Villar Paccha - Distrito de Chulucanas, 2016*. Tesis de maestria, Universidad de Piura, Piura, Piura.
- Marino, A. (2017). *Motivación Laboral y desempeño de los docente de la red educativa rural "San Pedro" Quiruvilca , 2015*. Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego.
- Marino Pastor, A. (2017). *Motivación laboral y desempeño de los docente de la red educativa rural "San Pedro" Quiruvilca, 2015*. Tesis maestria, Universidad Privda Antenor Orrego, La libertad, Trujillo
- Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. Bilbao. Edit. Sagitario.
- Medina, A (2002). *Didáctica general*. Pearson Prentice Hall, Colección Didáctica
- Martínez, S. (2011). *Revista extremeña sobre Formación y Educación PaidereX, de Motivar al docente del siglo XXI*.
- Moreno, I. (2004). *La utilización de medios y recursos didácticos en el aula*
- Méndez, C. (1999). *Guías para Elaborar Diseños de Investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas*". Bogotá.
- Moquillaza, M. (2014). *El nivel de motivación laboral de los docentes y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la ciudad de Ica, año 2013*. Universidad Nacional de Educación. Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Murillo, J. (2007). *Clima institucional y liderazgo*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- Olivero, N. (2007). *Revista Iberoamericana de Educación (OEI)*.
- Paladines (2017). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de docentes del colegio de Quito*. Universidad de las Américas. Quito, Ecuador
- Peña, A. (2002). *Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito. No. 11-02 de Puerto Plata*.

- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas
- Ponce, Z. (2005). *Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas*. Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona".
- Quispe, M. (2013). *Relación entre los niveles de motivación laboral y la calidad del desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la provincia de Cañete*,. Tesis de maestría, Universidad Nacional de educación, Lima.
- Reategui, L. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huigoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, San martin , Tarapoto.
- Remedios, J. (2005). *Desempeño, creatividad y evaluación de los docentes en el contexto de los cambios educativos de la escuela cubana*. Curso 75. Pedagogía 2005. Ciudad de La Habana.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Pearson Educación.
- Sáenz, P. (2016). *En mundo Andalucía. De La motivación del docente es más importante que la del alumno*.
- Soriano, M. (2000). *Dialnet*. De La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. Universidad de Zaragoza.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. tesis de grado, Universidad Rafael Landivar, Quetzaltenango.
- Sureda, I. (2002). *Revista española de pedagogía*. De Estrategias psicopedagógicas orientadas a la motivación docente: Revisión de un problema.
- Tamayo, y Tamayo, M. (2007). *Estrategias didácticas utilizadas por el docente y logros de aprendizaje*. México: Trillas
- Tenorio (2017). *Satisfacción de los docentes al proceso de evaluación de desempeño laboral*. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador
- Trujillo, H. (2016). *Incentivos no económicos promovidos en una institución educativa privada de lima para motivar el desempeño docente*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, San miguel.

Yengle, C. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos*. (1a. Ed.). Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario Motivación Laboral



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO: MOTIVACIÓN LABORAL

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

N°

ENCUESTA A DOCENTES

UNIDAD EDUCATIVA “LEON DE FEBRES CORDERO”. LOS RÍOS -ECUADOR

PRESENTACIÓN

A continuación se presentan una serie de preguntas, elaboradas con el propósito de determinar la motivación laboral en la unidad educativa León de Febres Cordero de la provincia de Los Ríos – Ecuador. Los datos que proporcione nos dará de un tema máxima importancia para ello se le pide responder a todas las preguntas con sinceridad y absoluta libertad. Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor su situación, marcando con una “X” la respuesta que corresponda, considerando las siguientes categorías:

BUENO = 2 REGULAR = 1 DEFICIENTE = 0

N°	COMPONENTES / INDICADORES	B	R	D
	MOTIVACIÓN INTRÍNSICA	2	1	0
01	¿Cómo ha califica su decisión en la elección de su profesión?			
02	¿Su trabajo actual le permite tener vacaciones anuales?			
03	¿Cómo califica las prestaciones sociales que recibe por su trabajo?			
04	¿Cómo califica el nivel de dificultad de su empleo?			
05	¿Su trabajo es una fuente que le genera estrés?			
06	¿Cómo califica el nivel de seguridad y estabilidad que le ofrece su empleo?			
07	¿La institución donde trabaja, le proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?			
08	¿Cómo califica el nivel de asertividad del Director en su comunicación con usted?			
09	¿Cómo califica la motivación que recibe de sus compañeros para un mejor desempeño en su trabajo?			
10	¿Considera que los trabajos que desempeño están de acuerdo con sus capacidades?			
11	¿Se cumple con su salario, aguinaldo y vacaciones de acuerdo a la ley?			
12	¿Cree que su trabajo actual es interesante?			
13	¿Se siente con ánimos y energía para realizar adecuadamente su trabajo?			
14	¿Cómo califica el trato que recibe en su trabajo actual?			
15	¿Cómo califica las relaciones laborales con el Director del instituto?			
	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	2	1	0
16	¿Cómo califica los beneficios económicos que recibe en su empleo?			
17	¿Los beneficios económicos que recibe en su empleo satisfacen sus necesidades básicas?			
18	¿El incentivo por parte de la institución (resoluciones, felicitación, otros), cuando hace un trabajo bien hecho?			
19	¿Cómo califica su nivel de remuneración en su actual empleo?			
20	¿Cómo califica el reconocimiento social que se le tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales?			

Anexo 2: Cuestionario Desempeño Profesional Docente



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

N°

ENCUESTA A DOCENTES

UNIDAD EDUCATIVA “LEÓN DE FEBRES CORDERO”. LOS RÍOS -ECUADOR

PRESENTACIÓN

Estimado docente: El presente cuestionario, busca levantar un diagnóstico sobre el desempeño profesional docente en la unidad educativa “León de Febres Cordero” de la provincia de Los Ríos - Ecuador. Los datos que proporcione nos darán un panorama de un tema de máxima importancia por lo que pedimos colaboración y seriedad. Usted mismo(a) podrá elegir las respuestas de cada pregunta. Lea bien el cuestionario, para contestar luego y pregunte si hay dudas. Las preguntas esperan respuestas únicas entre las alternativas. Sus datos no serán revelados como individuo: se guardará criterio ético de confidencialidad. Muchas gracias.

ESCALA DE CALIFICACIÓN

MUY BUENO = 3 BUENO = 2 REGULAR = 1 DEFICIENTE = 0

N°	COMPONENTES / INDICADORES	M B	B	R	D
	DESEMPEÑO DIDÁCTICO	3	2	1	0
01	Determinó las capacidades u objetivos de aprendizaje				
02	Seleccionó y organizó los contenidos en función de las necesidades de los educandos				
03	Aplicó las estrategias de enseñanza				
04	Genera interés en relación con el tema a desarrollar				
05	Identifica los conocimientos previos, como base para el desarrollo cognitivo de los estudiantes				
06	Genera conflicto cognitivo (plantea problemas, afirmaciones nuevas, retos, etc.)				
07	Orienta al estudiante a fuentes de información útiles				
08	Provee estrategias para el procesamiento de la información (análisis y reestructuración de la información).				
09	Estimula permanentemente al estudiante, retroalimenta.				
10	Incorpora y resalta valores y actitudes positivas en el proceso de aprendizaje.				
11	Identifica con claridad los procedimientos de evaluación concordantes con las capacidades a evaluar				
12	Aplica los instrumentos pertinentes al tipo de dominio cognitivo o procedimental.				
13	Establece puentes entre las capacidades de aprendizaje y los criterios de evaluación.				
14	Los indicadores de logro los transforma en ítems o muestras de desempeño.				
	DESEMPEÑO SOCIAL	3	2	1	0
15	Establece comunicación asertiva con los estudiantes.				
16	Establece y concierta normas de convivencia				
17	Muestra sensibilidad frente a imponderables de los estudiantes				
18	Otorga oportunidades para subsanar actividades no logradas				
19	Preocupación por el avance académico de sus alumnos				
20	Desarrollo de acciones de tutoría				

Anexo 3: Matriz de Confiabilidad de la Variable Motivación Laboral

MATRIZ DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL																						
	MOTIVACIÓN INTRÍNSICA															MOTIVACIÓN EXTRÍNSICA						
Ítems estudio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Suma de Ítems	
1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	6	
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	35
3	2	2	2	2	2	1	2	2	0	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	33
4	2	1	1	2	2	1	2	1	0	1	0	1	2	1	2	1	1	0	0	0	1	22
5	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	2	2	1	1	2	1	17	
6	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	37
7	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	37
8	2	2	2	1	2	1	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	35
9	2	2	2	1	2	1	2	2	0	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	34
10	2	2	2	1	2	1	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	35
11	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	35
12	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	33
13	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	35
14	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
15	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	33
16	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	33
17	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	17
18	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	33
19	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	34
20	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	33
21	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	33
22	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	34
23	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	34
24	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	33
25	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	33
26	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	33
27	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	34
28	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	33
29	1	0	0	2	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	8
30	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	2	1	1	0	0	0	0	1	10
31	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	35
SUM	43	52	50	46	51	31	53	53	31	53	48	42	54	55	56	40	33	50	52	42		935
Med	1.39	1.68	1.61	1.48	1.65	1	1.71	1.71	1	1.71	1.55	1.35	1.74	1.77	1.81	1.29	1.06	1.61	1.68	1.35		30.16
VAR	0.3	0.41	0.56	0.44	0.36	0.06	0.46	0.4	0.45	0.34	0.57	0.23	0.39	0.3	0.29	0.27	0.25	0.5	0.48	0.29	7.35	75.88

$$\alpha = \frac{20}{20 - 1} \left[1 - \frac{7.35}{75.88} \right] \quad \alpha = 0.95$$

(Alta Confiabilidad)

Anexo 4: Matriz de Confiabilidad de la Variable Desempeño Profesional Docente

MATRIZ DE CONFIABILIDAD DE LA VAREBLE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE																					
	DESEMPEÑO DIDÁCTICO														DESEMPEÑO SOCIAL						
Ítems estudiados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Suma de Ítems
1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3
2	1	1	1	3	1	0	1	3	1	1	1	3	2	2	1	3	1	3	1	2	32
3	1	1	3	1	1	0	1	1	3	1	1	1	2	2	1	3	1	3	1	0	28
4	1	0	2	0	1	0	0	1	2	0	1	0	1	2	0	1	0	2	1	2	17
5	1	0	2	0	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	0	2	1	1	22
6	3	1	3	3	1	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	48
7	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	1	2	1	29
8	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	29
9	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	3	2	1	0	1	1	29
10	2	1	1	2	1	1	2	1	1	0	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	26
11	1	1	2	1	1	1	2	0	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	3	28
12	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	28
13	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	0	1	2	1	1	2	1	25
14	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	27
15	1	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	30
16	1	1	1	2	1	2	1	1	1	0	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	26
17	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	2	1	0	0	1	0	1	11
18	3	1	2	1	1	2	2	1	0	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	29
19	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	23
20	1	2	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	2	1	1	2	1	2	0	21
21	2	1	2	1	1	1	1	1	0	2	1	1	0	2	1	2	1	1	2	1	24
22	1	2	1	0	1	1	2	1	0	1	2	1	2	2	2	1	2	0	1	2	25
23	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	0	1	2	1	1	2	2	1	1	2	27
24	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	20
25	2	2	1	1	2	1	1	1	0	1	2	1	0	2	2	2	3	2	2	2	30
26	1	0	1	0	1	1	2	1	0	1	1	1	2	2	1	2	1	0	1	1	20
27	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	2	2	1	1	1	0	1	1	18
28	2	0	1	0	1	1	2	1	0	1	1	1	2	2	1	2	1	0	1	1	21
29	1	0	2	1	1	0	1	2	0	1	1	1	0	2	1	2	1	2	1	0	20
30	1	0	2	0	1	1	1	0	0	1	1	2	1	2	1	2	1	0	2	1	20
31	2	0	1	1	2	0	1	0	0	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	0	21
SUMA	43	27	44	33	34	31	44	30	23	32	36	34	46	55	37	49	43	41	37	38	757
Med.	1.39	0.87	1.42	1.06	1.1	1	1.42	0.97	0.74	1.03	1.16	1.1	1.48	1.77	1.19	1.58	1.39	1.32	1.19	1.23	24.42
VARP	0.43	0.43	0.44	0.71	0.22	0.52	0.5	0.35	0.64	0.35	0.46	0.28	0.7	0.37	0.41	0.5	0.62	0.8	0.29	0.63	9.65

$$\alpha = \frac{20}{20 - 1} \left[1 - \frac{17.77}{129.37} \right]$$

$\alpha = 0.86$ (Alta Confiabilidad)

Anexo 5: Matriz de Datos de la Variable Motivación Laboral

MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL																													
	MOTIVACIÓN INTRÍNSICA															D1	%	CONDICI ÓN	MOTIVACIÓN EXTRÍNSICA					D2	%	CONDICI ÓN	V1	%	NIVEL DE
Ítems estud	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15				16	17	18	19	20						
1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	4	13	MALA	0	0	1	0	1	2	20	MALA	6	15	MALA
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	28	93	BUENA	2	1	1	2	1	7	70	REGULAR	35	88	BUENA
3	2	2	2	2	2	1	2	2	0	2	2	1	2	2	2	26	87	BUENA	2	1	1	2	1	7	70	REGULAR	33	83	BUENA
4	2	1	1	2	2	1	2	1	0	1	0	1	2	1	2	19	63	REGULAR	1	1	0	0	1	3	30	MALA	22	55	REGULAR
5	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	2	10	33	MALA	2	1	1	2	1	7	70	REGULAR	17	43	REGULAR
6	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	93	BUENA	2	1	2	2	2	9	90	BUENA	37	93	BUENA
7	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	93	BUENA	2	1	2	2	2	9	90	BUENA	37	93	BUENA
8	2	2	2	1	2	1	2	2	0	2	2	2	2	2	2	26	87	BUENA	2	1	2	2	2	9	90	BUENA	35	88	BUENA
9	2	2	2	1	2	1	2	2	0	1	2	2	2	2	2	25	83	BUENA	2	1	2	2	2	9	90	BUENA	34	85	BUENA
10	2	2	2	1	2	1	2	2	0	2	2	2	2	2	2	26	87	BUENA	2	1	2	2	2	9	90	BUENA	35	88	BUENA
11	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	26	87	BUENA	1	2	2	2	2	9	90	BUENA	35	88	BUENA
12	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	24	80	BUENA	1	2	2	2	2	9	90	BUENA	33	83	BUENA
13	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	87	BUENA	2	2	2	1	2	9	90	BUENA	35	88	BUENA
14	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	28	93	BUENA	2	2	2	2	2	10	100	BUENA	38	95	BUENA
15	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	26	87	BUENA	1	1	2	2	1	7	70	REGULAR	33	83	BUENA
16	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	26	87	BUENA	1	1	2	2	1	7	70	REGULAR	33	83	BUENA
17	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	13	43	REGULAR	1	1	0	1	1	4	40	REGULAR	17	43	REGULAR
18	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	26	87	BUENA	1	1	2	2	1	7	70	REGULAR	33	83	BUENA
19	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	26	87	BUENA	1	1	2	2	2	8	80	BUENA	34	85	BUENA
20	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	26	87	BUENA	1	1	2	2	1	7	70	REGULAR	33	83	BUENA
21	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	26	87	BUENA	1	1	2	2	1	7	70	REGULAR	33	83	BUENA
22	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	26	87	BUENA	1	1	2	2	2	8	80	BUENA	34	85	BUENA
23	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	27	90	BUENA	1	1	2	2	1	7	70	REGULAR	34	85	BUENA
24	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	26	87	BUENA	1	1	2	2	1	7	70	REGULAR	33	83	BUENA
25	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	26	87	BUENA	1	1	2	2	1	7	70	REGULAR	33	83	BUENA
26	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	26	87	BUENA	1	1	2	2	1	7	70	REGULAR	33	83	BUENA
27	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	27	90	BUENA	1	1	2	2	1	7	70	REGULAR	34	85	BUENA
28	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	26	87	BUENA	1	1	2	2	1	7	70	REGULAR	33	83	BUENA
29	1	0	0	2	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	7	23	MALA	1	0	0	0	0	1	10	MALA	8	20	MALA
30	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	2	1	8	27	MALA	1	0	0	0	1	2	20	MALA	10	25	MALA
31	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	26	87	BUENA	1	2	2	2	2	9	90	BUENA	35	88	BUENA

Anexo 6: Matriz de Datos de la Variable Desempeño Laboral

MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																														
	DESEMPEÑO DIDÁCTICO														D1	%	CONDICIÓN	DESEMPEÑO SOCIAL						D2	%	CONDICIÓN	V2	%	NIVEL DE	
Ítems estud	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14				15	16	17	18	19	20							
1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	5	DEFICIENTE	0	0	1	0	0	0	1	6	DEFICIENTE	3	5	DEFICIENTE	
2	1	1	1	1	3	1	0	1	3	1	1	1	3	2	2	21	50	OCO EFICIENT	1	3	1	3	1	2	11	61	OCO EFICIENT	32	53	POCO EFICIENTE
3	1	1	3	1	1	0	1	1	3	1	1	1	1	2	2	19	45	OCO EFICIENT	1	3	1	3	1	0	9	50	OCO EFICIENT	28	47	POCO EFICIENTE
4	1	0	2	0	1	0	0	1	2	0	1	0	1	2		11	26	DEFICIENTE	0	1	0	2	1	2	6	33	DEFICIENTE	17	28	DEFICIENTE
5	1	0	2	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	16	38	OCO EFICIENT	1	1	0	2	1	1	6	33	DEFICIENTE	22	37	POCO EFICIENTE
6	3	1	3	3	1	3	3	1	2	3	3	2	3	3		34	81	EFICIENTE	3	2	3	2	1	3	14	78	EFICIENTE	48	80	EFICIENTE
7	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2		20	48	OCO EFICIENT	1	1	3	1	2	1	9	50	OCO EFICIENT	29	48	POCO EFICIENTE
8	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2		20	48	OCO EFICIENT	1	2	1	2	2	1	9	50	OCO EFICIENT	29	48	POCO EFICIENTE
9	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2		21	50	OCO EFICIENT	3	2	1	0	1	1	8	44	OCO EFICIENT	29	48	POCO EFICIENTE
10	2	1	1	2	1	1	2	1	1	0	1	1	1	2		17	40	OCO EFICIENT	2	1	2	2	1	1	9	50	OCO EFICIENT	26	43	POCO EFICIENTE
11	1	1	2	1	1	1	2	0	1	1	2	1	2	2		18	43	OCO EFICIENT	1	1	2	2	1	3	10	56	OCO EFICIENT	28	47	POCO EFICIENTE
12	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2		19	45	OCO EFICIENT	1	2	2	2	1	1	9	50	OCO EFICIENT	28	47	POCO EFICIENTE
13	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	0		17	40	OCO EFICIENT	1	2	1	1	2	1	8	44	OCO EFICIENT	25	42	POCO EFICIENTE
14	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1		18	43	OCO EFICIENT	2	2	1	1	2	1	9	50	OCO EFICIENT	27	45	POCO EFICIENTE
15	1	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2	2		21	50	OCO EFICIENT	1	1	2	2	1	2	9	50	OCO EFICIENT	30	50	POCO EFICIENTE
16	1	1	1	2	1	2	1	1	1	0	2	1	1	2		17	40	OCO EFICIENT	1	1	2	2	1	2	9	50	OCO EFICIENT	26	43	POCO EFICIENTE
17	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	2		8	19	DEFICIENTE	1	0	0	1	0	1	3	17	DEFICIENTE	11	18	DEFICIENTE
18	3	1	2	1	1	2	2	1	0	1	1	1	2	2		20	48	OCO EFICIENT	1	2	2	1	1	2	9	50	OCO EFICIENT	29	48	POCO EFICIENTE
19	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1		15	36	OCO EFICIENT	1	2	1	2	1	1	8	44	OCO EFICIENT	23	38	POCO EFICIENTE
20	1	2	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	2		14	33	DEFICIENTE	1	1	2	1	2	0	7	39	OCO EFICIENT	21	35	POCO EFICIENTE
21	2	1	2	1	1	1	1	1	0	2	1	1	0	2		16	38	OCO EFICIENT	1	2	1	1	2	1	8	44	OCO EFICIENT	24	40	POCO EFICIENTE
22	1	2	1	0	1	1	2	1	0	1	2	1	2	2		17	40	OCO EFICIENT	2	1	2	0	1	2	8	44	OCO EFICIENT	25	42	POCO EFICIENTE
23	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	0	1	2	1		18	43	OCO EFICIENT	1	2	2	1	1	2	9	50	OCO EFICIENT	27	45	POCO EFICIENTE
24	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1		14	33	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	1	6	33	DEFICIENTE	20	33	DEFICIENTE
25	2	2	1	1	2	1	1	1	0	1	2	1	0	2		17	40	OCO EFICIENT	2	2	3	2	2	2	13	72	EFICIENTE	30	50	POCO EFICIENTE
26	1	0	1	0	1	1	2	1	0	1	1	1	2	2		14	33	DEFICIENTE	1	2	1	0	1	1	6	33	DEFICIENTE	20	33	DEFICIENTE
27	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	2	2		13	31	DEFICIENTE	1	1	1	0	1	1	5	28	DEFICIENTE	18	30	DEFICIENTE
28	2	0	1	0	1	1	2	1	0	1	1	1	2	2		15	36	OCO EFICIENT	1	2	1	0	1	1	6	33	DEFICIENTE	21	35	POCO EFICIENTE
29	1	0	2	1	1	0	1	2	0	1	1	1	0	2		13	31	DEFICIENTE	1	2	1	2	1	0	7	39	OCO EFICIENT	20	33	DEFICIENTE
30	1	0	2	0	1	1	1	0	0	1	1	2	1	2		13	31	DEFICIENTE	1	2	1	0	0	1	5	28	DEFICIENTE	18	30	DEFICIENTE
31	2	0	1	1	2	0	1	0	0	1	1	2	1	2		14	33	DEFICIENTE	1	2	1	2	1	0	7	39	OCO EFICIENT	21	35	POCO EFICIENTE

Anexo 7: Matriz de Validación de la Variable Motivación Laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	A VECES	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN LABORAL	Motivación Intrínseca	Vocación	1. ¿Cómo ha califica su decisión en la elección de su profesión?				X		X		X		X		
			2. ¿Su trabajo actual le permite tener vacaciones anuales?				X		X		X		X		
			3. ¿Cómo califica las prestaciones sociales que recibe por su trabajo?				X		X		X		X		
			4. ¿Cómo califica el nivel de dificultad de su empleo?				X		X		X		X		
			5. ¿Su trabajo es una fuente que le genera estrés?				X		X		X		X		
		Identidad social	6. ¿Cómo califica el nivel de seguridad y estabilidad que le ofrece su empleo?				X		X		X		X		
			7. ¿La institución donde trabaja, le proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?				X		X		X		X		
			8. ¿Cómo califica el nivel de asertividad del Director en su comunicación con usted?				X		X		X		X		
			9. ¿Cómo califica la motivación que recibe de sus compañeros para un mejor desempeño en su trabajo?				X		X		X		X		
			10. ¿Considera que los trabajos que desempeño están de acuerdo con sus capacidades?				X		X		X		X		
		Autoestima	11. ¿Se cumple con su salario, aguinaldo y vacaciones de acuerdo a la ley?				X		X		X		X		


			12. ¿Cree que su trabajo actual es interesante?				X		X		X		X		
			13. ¿Se siente con ánimos y energía para realizar adecuadamente su trabajo?				X		X		X		X		
			14. ¿Cómo califica el trato que recibe en su trabajo actual?				X		X		X		X		
			15. ¿Cómo califica las relaciones laborales con el Director del instituto?				X		X		X		X		
	Motivación extrínseca	Remuneraciones	16. ¿Cómo califica los beneficios económicos que recibe en su empleo?				X		X		X		X		
			17. ¿Los beneficios económicos que recibe en su empleo satisfacen sus necesidades básicas?				X		X		X		X		
		Reconocimiento laboral	18. ¿El incentivo por parte de la institución (resoluciones, felicitación, otros), cuando hace un trabajo bien hecho?				X		X		X		X		
			19. ¿Cómo califica su nivel de remuneración en su actual empleo?				X		X		X		X		
		Reconocimiento social	20. ¿Cómo califica el reconocimiento social que se le tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales?				X		X		X		X		



Dr. Antonio Freddy Chaves Peña
DOCENTE

Firma del Evaluador

Anexo 8: Matriz de Validación de Instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS			
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL		
OBJETIVO	Conocer la motivación laboral en unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018.		
DIRIGIDO A	ESTUDIANTES		
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR	Cherres Peña Antonio Freddy		
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR	DOCTOR		
VALORACIÓN			
	SI	NO	A VECES
 Dr. Antonio Freddy Cherres Peña DOCENTE			
FIRMA DEL EVALUADOR			

Anexo 9: Matriz de Validación de la Variable Desempeño Profesional Docente

				SI	NO	A VECES	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE	Desempeño Didáctico	Habilidades de planificación y programación curricular	1. Determinó las capacidades u objetivos de aprendizaje				X		X		X		X		
			2. Seleccionó y organizó los contenidos en función de las necesidades de los educandos				X		X		X		X		
			3. Aplicó las estrategias de enseñanza				X		X		X		X		
			4. Genera interés en relación con el tema a desarrollar				X		X		X		X		
			5. Identifica los conocimientos previos, como base para el desarrollo cognitivo de los estudiantes				X		X		X		X		
		Dominio de estrategias de enseñanza – aprendizaje	6. Genera conflicto cognitivo (plantea problemas, afirmaciones nuevas, retos, etc.)				X		X		X		X		
			7. Orienta al estudiante a fuentes de información útiles				X		X		X		X		
			8. Provee estrategias para el procesamiento de la información (análisis y reestructuración de la información).				X		X		X		X		
			9. Estimula permanentemente al estudiante, retroalimenta.				X		X		X		X		
			10. Incorpora y resalta valores y actitudes positivas en el proceso de aprendizaje.				X		X		X		X		


	Dominio de estrategias de evaluación de aprendizajes	11. Identifica con claridad los procedimientos de evaluación concordantes con las capacidades a evaluar				X		X		X		X		
		12. Aplica los instrumentos pertinentes al tipo de dominio cognitivo o procedimental.				X		X		X		X		
		13. Establece puentes entre las capacidades de aprendizaje y los criterios de evaluación.				X		X		X		X		
		14. Los indicadores de logro los transforma en ítems o muestras de desempeño.				X		X		X		X		
	Desempeño Social	Asertividad	15. Establece comunicación asertiva con los estudiantes.				X		X		X		X	
			16. Establece y concierta normas de convivencia				X		X		X		X	
		Empatía	17. Muestra sensibilidad frente a imponderables de los estudiantes				X		X		X		X	
			18. Otorga oportunidades para subsanar actividades no logradas				X		X		X		X	
		Solidaridad	19. Preocupación por el avance académico de sus alumnos				X		X		X		X	
			20. Desarrollo de acciones de tutoría				X		X		X		X	



Dr. Antonio Freydis Chirres Peña
DOCENTE

Firma del Evaluador

Anexo 10: Matriz de Validación de Instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS			
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE		
OBJETIVO	Conocer el desempeño profesional docente en unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018.		
DIRIGIDO A	ESTUDIANTES		
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR	Cherres Peña Antonio Freddy		
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR	DOCTOR		
VALORACIÓN			
	SI	NO	A VECES
 Dr. Antonio Freddy Cherres Peña DOCENTE			
FIRMA DEL EVALUADOR			